



PENGARUH KOMUNIKASI DAN TEAM BUILDING TERHADAP

KINERJA KARYAWAN PT. BANK MANDIRI KCP SUDIRMAN ATAS SELAMA WORK FROM HOME (WFH)

SKRIPSI



UIN SUSKA RIAU

OLEH:

BELLA PERMATA
NIM. 11770123500

UIN SUSKA RIAU

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU

PEKANBARU

2021

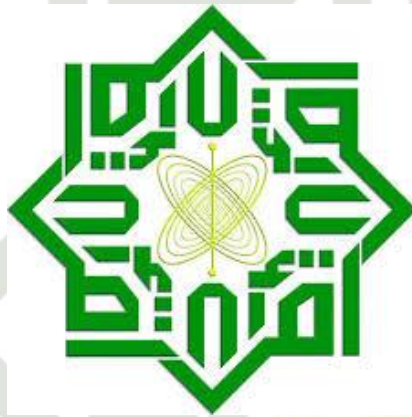


PENGARUH KOMUNIKASI DAN TEAM BUILDING TERHADAP

KINERJA KARYAWAN PT. BANK MANDIRI KCP SUDIRMAN ATAS SELAMA WORK FROM HOME (WFH)

SKRIPSI

Dibuatkan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
(S.E.) Pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan
Syarif Kasim Riau



UIN SUSKA RIAU

OLEH:

BELLA PERMATA
NIM. 11770123500

UIN SUSKA RIAU

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU

PEKANBARU

2021

Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : BELLA PERMATA
NIM : 11770123500
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN
FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
SEMESTER : IX (SEMBILAN)
JUDUL : PENGARUH KOMUNIKASI DAN *TEAM BUILDING*
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK
MANDIRI KCP SUDIRMAN ATAS PEKANBARU
SELAMA WORK FROM HOME (WFH)
HARI/ TANGGAL UJIAN : RABU, 13 OKTOBER 2021

DISETUJUI OLEH :

DOSEN PEMBIMBING

Qomariah Lahamid, SE, M.Si

NIP. 19750704 201411 2 001

MENGETAHUI,

DEKAN

Dr. Mahyarni, SE, MM

NIP. 19700826 199903 2 001

KETUA PROGRAM STUDI

Astuti Mehlinda, SE, MM

NIP. 19720513 200701 2 018



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang menyalin, mengutip, atau menyebarkan sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

NAMA :
NIM :
KONSENTRASI :
PROGRAM STUDI :
FAKULTAS :
SEMESTER :
JUDUL :

HARI/TANGGAL UJIAN :

LEMBAR PENGESAHAN

: BELLA PERMATA
: 11770123500
: MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
: S1 MANAJEMEN
: EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
: IX (SEMBILAN)
: PENGARUH KOMUNIKASI DAN TEAM BUILDING
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK
MANDIRI KCP SUDIRMAN ATAS PEKANBARU
SELAMA WORK FROM HOME (WFH)
: RABU, 13 OKTOBER 2021

PANITIA PENGUJI
KETUA

Dr. Dony Martias, SE. MM
NIP. 19760306200710 1 001

ANGGOTA

PENGUJI I

Sahwitri Triandani, SE. M.Si
NIP. 19820806 200604 2 002

PENGUJI II

Ulfiah Novita, SE. M.Si
NIK. 130 717 061



- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lampiran Surat:
 Nomor : Nomor 25/2021
 Tanggal : 10 September 2021

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Bella Permata
 NIM : 11770123500
 Tempat/ Tgl. Lahir : Pekanbaru, 06 September 1998
 Fakultas/Pascasarjana : Ilmu Ekonomi dan Ilmu Sosial
 Prodi : Manajemen Sumber Daya Manusia
 Judul Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* :
"PENGARUH KOMUNIKASI DAN TEAM BUILDING TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK MANDIRI KCP SUDIRMAN ATAS PEKANBARU SELAMA WORK FROM HOME (WFH)"

Menyatakan dengan sebenar-benarnya:

1. Penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* dengan judul sebagaimana disebutkan diatas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.
2. Semua kutipan pada karya tulis saya ini disebutkan sumbernya.
3. Oleh karena itu Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* saya ini, saya sampaikan bebas dari plagiat.
4. Apabila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/(Karya Ilmiah lainnya*) saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan.

Demikianlah Surat Pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, 03 November 2021
 embuat pernyataan



BELLA PERMATA
NIM.1170123500

**pilih salah satu sesuai jenis karya tulis*



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRAK

PENGARUH KOMUNIKASI DAN TEAM BUILDING TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK MANDIRI KCP SUDIRMAN ATAS SELAMA WORK FROM HOME (WFH)

Bella Permata
NIM. 11770123500

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan team building terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Bank Mandiri KCP Sudirman Atas Pekanbaru. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 56 karyawan, karena kurang dari 100 orang maka keseluruhan populasi dijadikan sampel dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Analisa data yang digunakan dengan metode regresi linier berganda. Hasil penelitian secara parsial menjelaskan bahwa komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, selain itu team building memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan PT Bank Mandiri KCP Sudirman Atas Pekanbaru. Pengujian hipotesis secara simultan dimana variabel komunikasi dan team building memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Sedangkan nilai R Square sebesar 0,725 menjelaskan bahwa komunikasi dan team building dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT Bank Mandiri KCP Sudirman Atas Pekanbaru sebesar 72,5% sementara 27,5% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Komunikasi, Team Building dan Kinerja



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KATA PENGANTAR

Assalamu’alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillahirabbil’alamin, puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahnya sehingga saya sebagai penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “ Pengaruh Komunikasi Dan Team Building Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri KCP Sudirman Atas Pekanbaru Selama Work From Home (WFH)”. Penyusunan skripsi ini merupakan langkah awal untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam menyelesaikan pendidikan di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Program Studi Manajemen (SI), Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial. Saya sebagai penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak mungkin terselesaikan tanpa dukungan, bimbingan, bantuan, serta do’a dari berbagai pihak selama proses penyusunan. Pada kesempatan ini saya sebagai penulis dengan segala kerendahan hati mengucapkan terimakasih kepada:

1. Orang tua saya, Ayahanda Fekhrizal, Ibunda Yanti Sasmita beserta kedua adik penulis Andini Permata dan Afdol Yusuf Pedana yang banyak memberikan semangat dan motivasi serta do’a sehingga penulis bisa menyelesaikan perkuliahan ini.
2. Bapak Prof. Dr. Khairunnas, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, yang telah memberikan kesempatan penulis untuk menimba ilmu pengetahuan di Universitas tercinta ini.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Ibu Dr. Mahyarni, SE. MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Bapak Dr. Kamaruddin S.Sos, M.Si selaku Wakil Dekan I, Bapak Dr. Mahmuzar, M.Hum selaku Wakil Dekan II dan Ibu Dr. Julina, SE, M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Ibu Astuti Meflinda SE, MM selaku Ketua Prodi dan Bapak Fakhurrozi, SE, MM selaku Sekretaris Prodi SI Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
6. Ibu Qomariah Lahamid, SE, M.Si selaku Pembimbing Proposal dan Skripsi saya yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk memberikan arahan, bimbingan, perhatian dan saran-saran kepada penulis sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini hingga selesai.
7. Ibu Dr. Mahyarni, SE. MM selaku Penasehat Akademis saya sebagai mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
8. Bapak/Ibu Dosen dan Tenaga Pendidik Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah meluangkan waktu dan kesempatan untuk memberikan ilmu dan pengetahuan selama proses perkuliahan.
9. Terimakasih kepada Pimpinan dan seluruh karyawan PT. Bank Mandiri KCP Sudirman Atas Pekanbaru yang telah memberikan kesempatan dan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian ini.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Abang adik sepupu yang banyak memberikan semangat support dan motivasi sehingga penulis bisa menyelesaikan perkuliahan ini.

1. Teman-teman seperjuangan yang selalu memberikan support tak terhingga.

Semoga motivasi, semangat, dan do'a serta bantuan yang telah diberikan mendapat imbalan dari Allah SWT. Penulis berharap semoga karya tulis ini bermanfaat. Aaaamiiiiin

Pekanbaru, 13 Oktober 2021

Penulis

BELLA PERMATA
NIM. 11770123500

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR GRAFIK	vii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	10
1.3 Tujuan Penelitian	11
1.4 Manfaat Penelitian	11
1.5 Sistematika Penulisan	12
BAB II TELAAH PUSTAKA	
2.1 Manajemen Sumberdaya Manusia.....	14
2.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	14
2.2 Kinerja.....	16
2.2.1 Pengertian Kinerja	16
2.2.2 Metode Penilaian Kinerja	16
2.2.3 Karakteristik Kinerja Karyawan	16
2.2.4 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	17
2.2.5 Unsur-Unsur dalam Kinerja	18
2.2.6 Indikator Kinerja	20
2.3 Komunikasi	22
2.3.1 Pengertian Komunikasi	22
2.3.2 Unsur-Unsur Komunikasi	23
2.3.3 Proses Komunikasi	25
2.3.4 Indikator Komunikasi	26
2.3.5 Saluran Komunikasi	27
2.4 Team Building	29
2.4.1 Pengertian Team Building	29
2.4.2 Tahap-Tahap Team Building	31
2.4.3 Kekuatan dalam Membangun Tim yang Efektif	32
2.4.4 Indikator Team Building	32
2.5 Pengaruh Antar Variabel.....	33
2.5.1 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja	33
2.5.2 Pengaruh Team Building Terhadap Kinerja	33
2.6 Pandangan Islam Terkait Variabel	34
2.6.1 Kinerja Karyawan	34
2.6.2 Komunikasi	34
2.6.3 Team Building	35

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.7 Penelitian Terdahulu	36
2.8 Kerangka Konsep Pemikiran Penelitian	37
2.9 Hipotesis Penelitian	39
2.10 Konsep Operasional Variabel	39

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi penelitian	41
3.2 Jenis dan Sumber Data.....	41
3.2.1 Jenis Data Penelitian	41
3.2.2 Jenis dan Sumber Data	41
3.3 Populasi dan Sampel Penelitian	42
3.3.1 Populasi	42
3.3.2 Sample	42
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	43
3.4.1 Kuesioner	43
3.4.2 Wawancara	43
3.4.3 Observasi	43
3.5 Skala Pengukuran	44
3.6 Analisis Data	45
3.6.1 Metode Analisis Deskriptif	45
3.6.2 Metode Analisis Kuantitatif	45
3.7 Uji Kualitas Data	45
3.7.1 Uji Validitas	46
3.7.2 Uji Reabilitas	46
3.8 Uji Asumsi Klasik	47
3.8.1 Uji Normalitas	47
3.8.2 Uji Multikolinieritas	47
3.8.3 Uji Heteroskedastisitas	48
3.9 Analisis Regresi Linier Berganda.....	49
3.10 Uji Hipotesis	49
3.10.1 Uji F	49
3.10.2 Uji Parsial (Uji t)	50
3.10.3 Koefisien Determinasi	51

BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah PT Bank Mandiri.....	52
4.2 Visi, Misi dan Budaya PT. Bank Mandiri.....	52
4.3 Struktur Organisasi PT. Bank Mandiri	53
4.4 Logo Perusahaan	56

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Karakteristik Responden	57
5.1.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	57

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5.1.2 Responden Berdasarkan Usia Responden	58
5.1.3 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	58
5.1.4 Responden Berdasarkan Masa Kerja	59
5.2 Deskripsi Variabel	60
5.2.1 Analisis Deskriptif Variabel Komunikasi	60
5.2.2 Analisis Ddeskriptif Variabel <i>Team Building</i>	62
5.2.3 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan	63
5.3 Uji Kualitas Instrumen Penelitian	65
5.3.1 Uji Validitas	65
5.3.2 Uji Realibilitas	65
5.4 Uji Asumsi Klasik	67
5.4.1 Uji Normalitas	67
5.4.2 Uji Multikolinieritas	68
5.4.3 Uji Heteroskedastisitas	69
5.4.4 Uji Autokorelasi	71
5.5 Analisis Data Penelitian	72
5.5.1 Regresi Linear Bergamda	72
5.5.2 Uji Secara Parsial (Uji T)	73
5.5.3 Uji Secara Simultan (Uji F)	74
5.5.4 Koefisien Determinasi	75
5.6 Pembahasan	76
5.6.1 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Mandiri KCP Sudirman Atas Pekanbaru	76
5.6.2 Pengaruh <i>Team Building</i> Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Mandiri KCP Sudirman Atas Pekanbaru	77
5.6.3 Pengaruh Komunikasi dan <i>Team Building</i> Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Mandiri KCP Sudirman Atas Pekanbaru	78
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN	
6.1 Kesimpulan	79
6.2 Saran	80

DAFTAR PUSTALA

LAMPIRAN

BIOGRAFI PENULIS

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

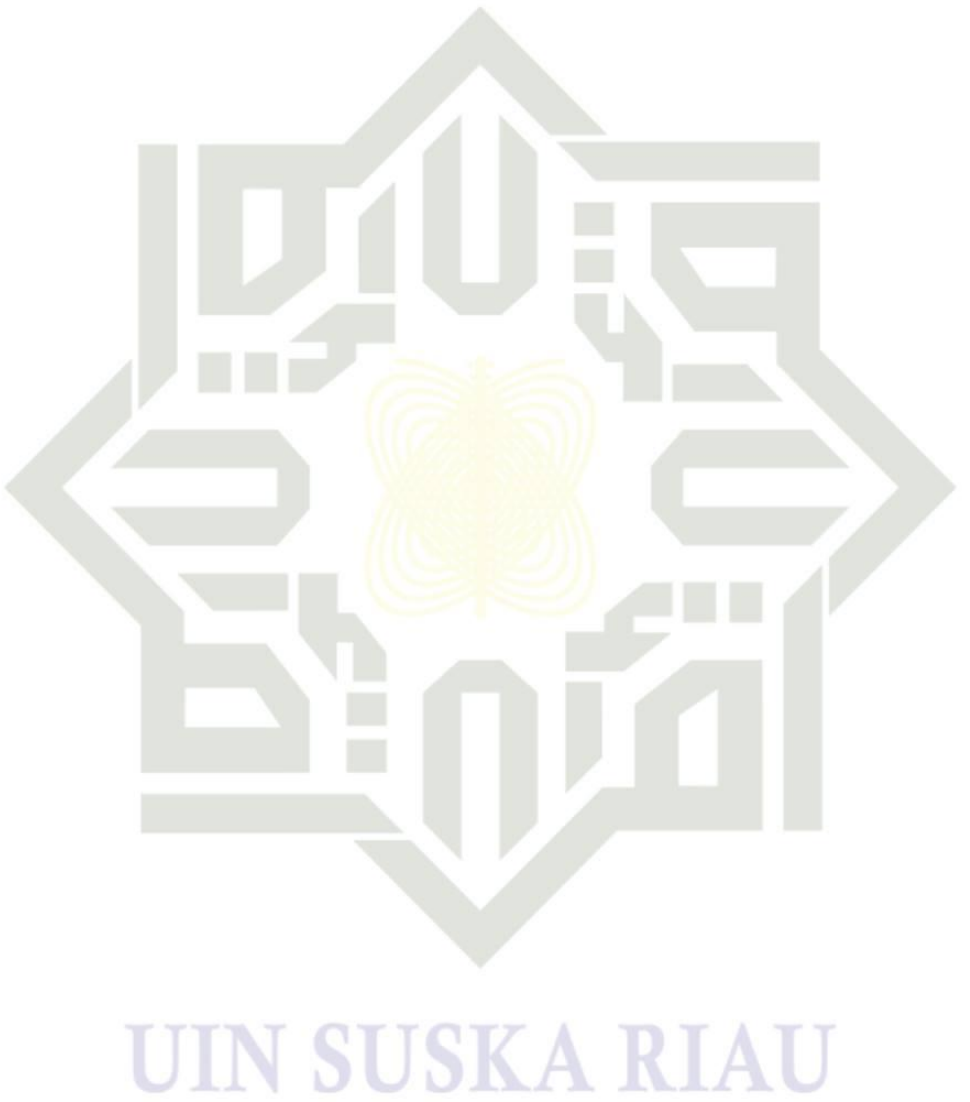
DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Karyawan Berdasarkan Bidang Jabatan Pada PT. Bank Mandiri KCP Sudirman Atas Pekanbaru Tahun 2019	4
Tabel 1.2 Grafik Jumlah Nasabah Bank Mandiri Tbk Sudirman Atas 2016-2020	5
Tabel 1.3 Data Nasabah PT. Bank Mandiri KCP Sudirman Atas Pekanbaru 2020	6
Tabel 1.4 Media komunikasi PT. Bank Mandiri KCP Sudirman Atas Pekanbaru Tahun 2018-2019	7
Tabel 1.5 Daftar Prgawai WFO & WFH KCP Sudirman Atas Pekanbaru	8
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	36
Tabel 5.1 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	57
Tabel 5.2 Jumlah Responden Berdasarkan Usia Responden	58
Tabel 5.3 Jumlah Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	58
Tabel 5.4 Jumlah Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	59
Tabel 5.6 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Komunikasi	60
Tabel 5.7 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai <i>Team Building</i>	62
Tabel 5.8 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan.....	63
Tabel 5.9 Uji Validitas Angket.....	66
Tabel 5.10 Uji Reliabilitas	67
Tabel 5.11 Uji Normalitas Data.....	67
Tabel 5.12 Uji Multikolinieritas	69
Tabel 5.13 Uji Autokorelasi	71
Tabel 5.14 Analisis Regresi Berganda	72
Tabel 5.15 Uji Hipotesis Parsial	74

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 5.16 Uji F Hitung	75
Tabel 5.17 Koefisien Determinasi	76



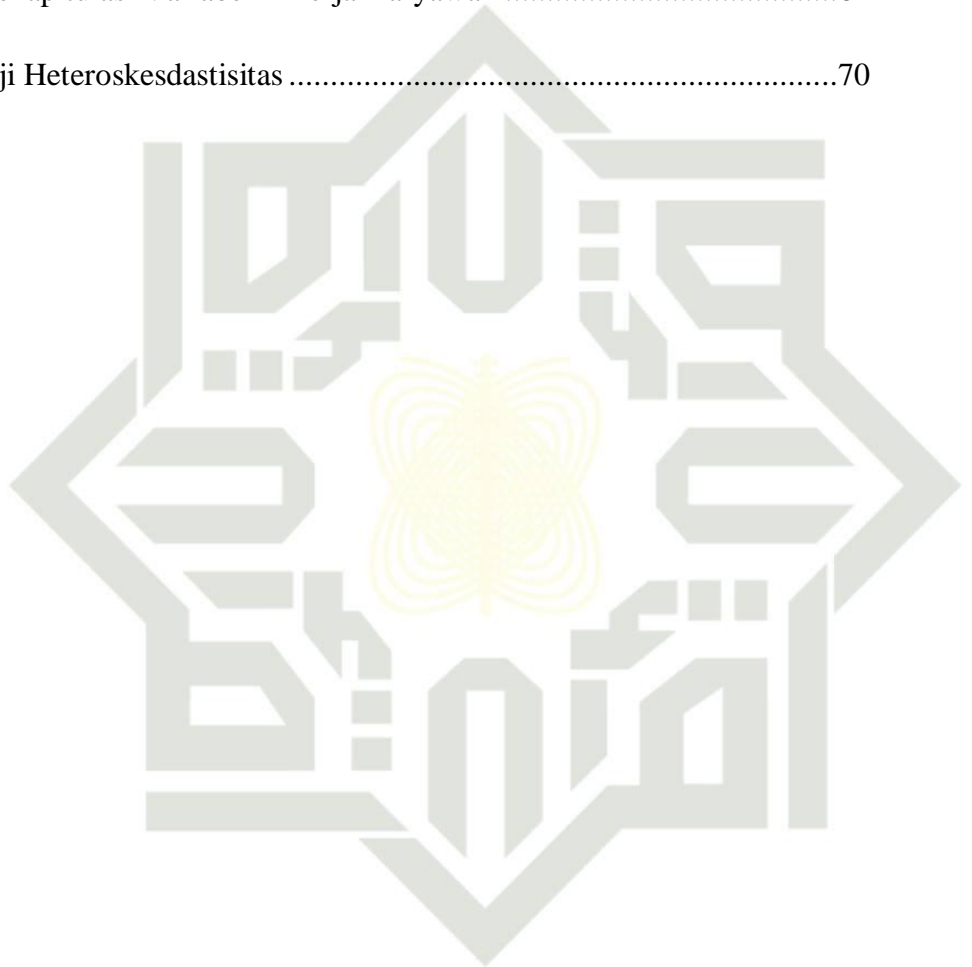


Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR GAMBAR

Gambar 5.1 Rekapitulasi Variabel Komunikasi	61
Gambar 5.2 Rekapitulasi Variabel <i>Team Building</i>	63
Gambar 5.3 Rekapitulasi Variabel Kinerja Karyawan	64
Gambar 5.1 Uji Heteroskedastisitas	70



UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Era globalisasi dan digital seperti ini dimana semua hal yang berkaitan dengan informasi bisa di dapat dengan relatif muda yang tentu saja membawa pengaruh atau dampak yang cukup besar bagi suatu organisasi atau perusahaan. Untuk mempertahankan eksentitensi sebuah organisasi atau perusahaan, maka langkah yang perlu diambil oleh organisasi atau perusahaan adalah memperkokoh hubungan internal organisasi atau perusahaan itu sendiri. Menurut Ivancevich, Konopaske, dan Matteson (2011:115) komunikasi merupakan hal yang mengikat kesatuan organisasi. Komunikasi membantu anggota-anggota organisasi mencapai tujuan individu dan juga organisasi, merespon dan mengimplementasikan aktivitas organisasi, mengoordinasikan aktivitas organisasi, dan ikut memainkan peran dalam hampir semua tindakan organisasi yang relevan. Jika komunikasi dalam sebuah perusahaan tidak berjalan secara efektif seperti yang seharusnya terjadi, maka perusahaan tersebut tidak akan berfungsi. Dengan demikian komunikasi merupakan faktor penting agar suatu perusahaan dapat berjalan dengan baik dan mencapai tujuan. Menurut Wibowo dan Made (2013:704) mengatakan bahwa dengan terjalannya komunikasi yang baik diantara karyawan dapat menimbulkan kinerja yang lebih baik sehingga mengurangi tingkat penurunan kinerja karyawan. Akan tetapi komunikasi tidak selalu bisa disampaikan dengan baik, karena kadang pendengar tidak paham oleh apa yang

dikatakan komunikatornya. Hal seperti inilah yang biasanya dapat menyebabkan konflik dan masalah baru pada pekerjaannya.

Organisasi berkepentingan terhadap kinerja terbaik yang mampu dihasilkan oleh rangkaian sistem yang berlaku dalam organisasi tersebut. Manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor kunci untuk mendapatkan kinerja terbaik, karena selain menangani masalah keahlian dan keterampilan, manajemen SDM juga berkewajiban membangun perilaku kondusif karyawan untuk mendapatkan kinerja terbaik.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu perusahaan yaitu kinerja. Menurut Mangkunegara (2011:95) kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Kinerja tidak datang dengan sendirinya tetapi kinerja harus dikelola oleh perusahaan, untuk mengukur kinerja karyawan perlu dicermati dengan baik, bila kinerja karyawan meningkat maka akan berpengaruh pada keberhasilan perusahaan. Penilaian tentang kinerja tergantung pada jenis pekerjaan dan tujuan dari perusahaan yang bersangkutan.

PT Bank Mandiri KCP Sudirman atas Pekanbaru merupakan perusahaan yang bergerak dibidang perbankan, tujuannya untuk melayani simpan pinjam, kredit dan menyimpan uang dengan motto “terdepan, terpecahya, tumbuh bersama anda”. Dalam pengolahan sumber daya manusia PT. Bank Mandiri KCP Sudirman Atas Pekanbaru dengan jumlah karyawan 56 orang karyawan kantor.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Bank Mandiri adalah bank yang berkantor pusat di Jakarta dan merupakan bank terbesar di Indonesia dalam hal aset, pinjaman, dan deposit. Bank ini berdiri pada tanggal 2 Oktober 1998 sebagai bagian dari program restrukturisasi perbankan yang dilaksanakan oleh Pemerintah Indonesia. Pada bulan Juli 1999, empat bank milik Pemerintah yaitu, Bank Bumi Daya (BBD), Bank Dagang Negara (BDN), Bank Ekspor Impor Indonesia (Bank Exim), dan Bank Pembangunan Indonesia (Bapindo), digabungkan ke dalam Bank Mandiri.

Team building adalah program yang mencakup cara untuk meningkatkan kualitas kehidupan dengan menciptakan kerja sama antara lain pengembangan, sistem partisipasi kerja, dan lingkungan kerja menurut Nawawi (2014:53).

Team building atau biasa disebut kerja sama karyawan merupakan upaya yang dibuat secara sadar untuk mengembangkan kerja kelompok dalam suatu organisasi. Ahli-ahli ilmu sosial menyebut kelompok adalah suatu kumpulan orang yang terdiri dari dua atau lebih yang berinteraksi dengan stabil dan diantara mereka mempunyai tujuan yang sama serta menganggap kelompok itu sebagai kelompoknya sendiri (merasa memiliki). Walaupun tak dapat disangkal bahwa ada beberapa kegiatan/aktifitas yang mungkin lebih efisien bila dikerjakan oleh perseorangan, namun banyak sekali masalah yang bersifat terlalu luas dan terlalu kompleks untuk ditangani oleh satu orang. Dalam hal ini kerja team pada manajemen dapat memberikan hasil akhir yang lebih efektif dibanding dengan kerja perorangan. Mereka mempunyai tujuan yang sama serta menganggap kelompok itu sebagai kegiatan/aktifitas yang mungkin lebih efisien bila dikerjakan oleh perseorangan. Karna covid *team building* tidak berjalan maksimal

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dikarenakan kinerja karyawan menggunakan wfh dan wfo dimana terjadinya keterbatasan komunikasi yang menyebabkan kurangnya interaksi dan kerja sama yang baik dalam bekerja sehingga target kerja tidak sesuai dengan target perusahaan. Berikut adalah data karyawan berdasarkan bidang pekerjaannya:

Tabel 1.1 : Data Karyawan Berdasarkan Bidang Jabatan Pada PT. Bank Mandiri KCP Sudirman Atas Pekanbaru Tahun 2019

No	Bidang Pekerjaan	Jumlah Karyawan
1	Kepala Cabang	1
2	HRD	1
3	CS	6
4	CSO	1
5	CSS	1
6	Teller	6
7	Mikro	9
8	Kartu Kredit	4
9	Edisi	6
10	Claster	8
11	Pramubakti	4
12	GA	2
13	Driver	2
14	Security	5

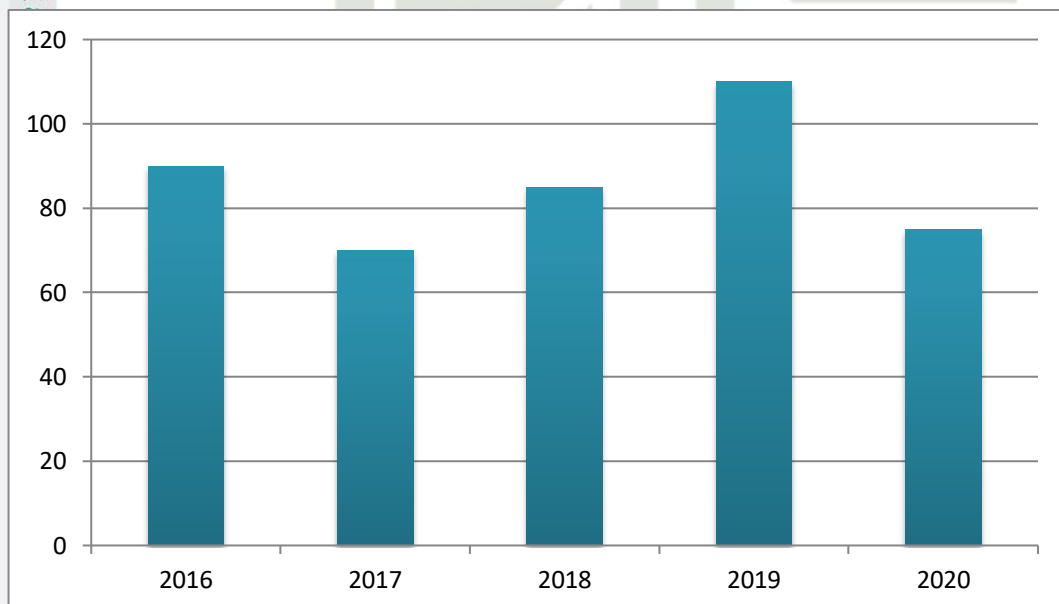
Sumber : Bank Mandiri KCP Sudirman Atas Pekanbaru (2020)

Dari tabel 1.1 terlihat bahwa data karyawan berdasarkan bidang jabatannya ada 14 bidang jabatan, dan jumlah keseluruhan karyawannya berjumlah 56 orang karyawan. Secara teoritis kinerja karyawan tercemin dari beberapa indikator, salah satu diantaranya adalah tingkat jumlah nasabah. Adapun tingkat jumlah nasabah karyawan pada PT. Bank Mandiri KCP Sudirman Atas Pekanbaru dapat dilihat pada tabel 1.2.

Menurut Mangkunegara (2011:67) menyatakan bahwa salah satu faktor kinerja adalah team building kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan

kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja dipengaruhi oleh beberapa variabel salah satunya kualitas kehidupan kerja. Beberapa literature menyimpulkan bahwa kedua variabel ini memiliki hubungan yang signifikan.

Tabel 1.2 Grafik Jumlah Nasabah Bank Mandiri Tbk Sudirman Atas 2016-2020



Sumber : Bank Mandiri KCP Sudirman Atas Pekanbaru (2020)

Berdasarkan grafik perkembangan jumlah nasabah Mandiri Tbk Sudirman Atas Periode 2016-2020, jumlah nasabah Mandiri tingkat perkembangannya tidak stabil. Dalam 3 tahun terakhir naik tetapi masih menunjukkan keluar masuk nasabah cukup tinggi. Dari 2016 jumlah nasabah Mandiri meningkat dikarenakan adanya kerjasama pihak Mandiri dengan pihak Persada Bunda yakni seluruh mahasiswa baru Persada Bunda diwajibkan membuka rekening Mandiri. Tahun 2017 jumlah nasabah Mandiri menurun dikarenakan banyaknya mahasiswa yang sudah lulus kuliah dan menutup rekening Mandiri. Tahun 2018-2019 jumlah

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

nasabah makin meningkat dikarenakan adanya undian pesta point berhadiah untuk nasabah Bank Mandiri. Tahun 2020 jumlah nasabah menurun dengan adanya wabah covid 19 yang terjadi, sehingga nasabah takut untuk keluar rumah dan sebagian nasabah melakukan transaksi melalui online saja.

Tabel 1.3 Data Nasabah PT. Bank Mandiri KCP Sudirman Atas Pekanbaru 2020

Bulan	Jumlah Nasabah	Pertumbuhan (%)
Januari	23.568	0.234
Februari	23.571	0.0001
Maret	23.449	-0.005
April	23.386	-0.002
Mei	23.367	-0.0008
Juni	23.334	-0.013
Juli	23.291	-0.001
Agustus	23.270	-0.0009
September	23.196	-0.003
Oktober	23.172	-0.001
November	22.989	-0.007
Desember	22.911	-0.003

Sumber : Bank Mandiri KCP Sudirman Atas Pekanbaru (2020)

Berdasarkan Tabel 1.4 diatas, menunjukkan data nasabah pada PT. Bank Mandiri KCP Sudirman atas Pekanbaru tahun 2020 yang mengalami penurunan terjadi pada bulan maret karna masa pandemi covid 19 dimana karna masa pandemi ini orang lebih banyak di rumah dan takut dengan keramaian, karna di zaman yang semakin canggih ini kemajuan teknologi semakin modren nasabah bank bertransaksi dirumah saja melalu mandiri online, buka tabungan di Bank Mandiri bisa di rumah saja melalui aplikasi mandiri online. Makanya nasabah yang di Bank Mengalami penurunan.

Adapun sarana media komunikasi yang digunakan di PT. Bank Mandiri KCP Sudirman Atas Pekanbaru terbilang lengkap akan tetapi masih

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

diperlukannya penambahan atau perbaikan terhadap media komunikasi, agar tercapainya komunikasi yang baik sesama karyawan ataupun komunikasi ke atasan. Sarana media komunikasi ini secara tidak langsung juga dapat meningkatkan kinerja karyawan karena komunikasi sangat penting dalam menjalankan tugas-tugas atau tanggung jawab yang di berikan oleh atasan. Jika komunikasi sesama karyawan tidak cukup baik maka akan mempengaruhi hasil kerja karyawan. Tabel komunikasi dapat dilihat pada tabel 1.4 sebagai berikut:

Tabel 1.4 Media komunikasi PT. Bank Mandiri KCP Sudirman Atas Pekanbaru Tahun 2018-2019

No.	Media Komunikasi	Jenis	Keterangan	Jumlah (Unit)
1	Tata Tertib Perusahaan	Pamflet	Perlu dilakukan penambahan	2
2	Komputer	Pentium	Perlu dilakukan penambahan	10
3	Telephone + fax	Kabel	Perlu diperbarui dan dilakukan penambahan	3
4	Papan Pengumuman	White Board	Perlu dilakukan penambahan	2
5	Internet	Intranet	Perlu dilakukan penambahan	2

Sumber : Bank Mandiri KCP Sudirman Atas Pekanbaru (2020)

Dari tabel 1.4 diketahui bahwa semua sarana atau media yang di gunakan dalam penyampaian informasi PT. Bank Mandiri KCP Sudirman Atas Pekanbaru perlu dilakukan penambahan, perubahan dan perbaikan pada beberapa item media komunikasi. Media komunikasi juga perlu diganti untuk meningkatkan komunikasi kepada karawan ataupun sesama karyawan.

Menurut Effendy (2015:23) menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah Komunikasi adalah proses penyampaian pikiran

atau perasaan oleh seseorang kepada orang lain dengan menggunakan lambang-lambang yang bermakna bagi kedua pihak, dalam situasi yang tertentu komunikasi menggunakan media tertentu untuk merubah sikap atau tingkah laku seseorang atau sejumlah orang sehingga ada efek tertentu yang diharapkan. Komunikasi merupakan hal yang paling penting dan harus terjadi antara atasan dan bawahan maupun sesama karyawan dalam suatu perusahaan.

Tabel 1.5 : Daftar Prgawai WFO & WFH KCP Sudirman Atas Pekanbaru

No	Jabatan	Jumlah Jabatan	Unit Kerja	Work From Office					Work From Home				
				7	8	9	10	11	7	8	9	10	11
1.	BOM	1	PKU	√	√	√						√	√
2.	BSS	1	PKU				√		√	√	√		√
3.	CSO	1	PKU	√			√			√	√		√
4.	CSS	1	PKU		√	√			√			√	√
5.	CSR	4	PKU		√				√		√	√	√
						√	√	√	√	√			
				√	√					√	√	√	√
						√		√	√	√		√	
6.	CSA	2	PKU		√				√		√	√	√
				√			√			√	√		√
7.	Head Teller	1	PKU	√	√						√	√	√
8.	Teller	2			√		√		√		√		√
						√		√	√	√		√	
9.	Teller Kriya	1	PKU	√			√			√	√		√
10.	Pramubhakti	1	PKU	√				√		√	√	√	
11.	Verifikator	1	PKU		√		√		√		√		√
12.	SRKTA	1	PKU			√		√	√	√		√	

Sumber : Bank Mandiri KCP Sudirman Atas Pekanbaru (2020)

Dari tabel 1.5 diketahui bahwa daftar pegawai wfh dan wfo PT. Bank Mandiri KCP Sudirman Atas Pekanbaru lebih banyak beraktifitas secara wfh *work from home* dikarenakan untuk mengurangi aktivitas di kantor, sementara kegiatan di kantor hanya beberapa hari saja serta pembagian jadwal pun sudah dibagi sesuai bidang pekerjaan mereka, dengan adanya pembagian sistem wfh dan wfo maka

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

akan mengurangi aktivitas berada di kantor, sehingga karyawan masih bisa menjaga kesehatannya dan tidak lalai dalam pekerjaannya dalam pembagian sistem wfh dan wfo ini .

WFH adalah singkatan dari work from home yang berarti bekerja dari rumah. Secara umum biasanya work from home diartikan dengan cara kerja karyawan yang berada di luar kantor. Entah dari rumah, dari cafe atau restoran sesuai dengan keinginan karyawan. Sistem kerja wfh memang memiliki fleksibilitas yang tinggi. Hal ini guna mendukung keseimbangan karyawan antara pekerjaan dan kehidupan. Tapi nyatanya kini wfh sedang menjadi solusi karena adanya wabah virus corona. Hal ini agar mengurangi risiko penularan virus corona dan keselamatan karyawan.

Berdasarkan wawancara yang telah peneliti lakukan ialah dalam dimasa pandemi saat ini PT. Bank Mandiri KCP Sudirman Atas Pekanbaru mengalami kendala yang sering terjadi di kantor seperti keterbatasan gerak, komunikasi, interaksi, pengeluaran bertambah seperti mereka harus membeli sabun, handsanitizer, pembatas kaca, dan vitamin.

Masalah yang sering terjadi pada masa pandemi di bidang layanan :

Berkaitan dengan layanan Bank Mandiri memastikan nasabah untuk bertransaksi telah melakukan penerapan protokol kesehatan, yaitu dengan mencuci tangan dengan sabun, mengukur suhu tubuh, wajib memakai masker dan menjaga jarak. Bank Mandiri juga menyediakan fasilitas seperti pembatas kaca antar nasabah dan menyediakan handsanitizer.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Protokol kesehatan diatas tersebut juga berlaku untuk karyawan kantor PT. Bank Mandiri KCP Sudirman Atas Pekanbaru untuk kenyamanan bersama dengan adanya wabah covid 19 sekarang yang terjadi. Kendala pribadi untuk diri sendiri bagi pegawainya harus menjaga kesehatannya dan tidak boleh makan sembarangan harus selektif menjaga kesehatannya dan harus disiplin untuk menjaga kesehatannya.

Melihat fenomena yang terjadi diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH KOMUNIKASI DAN TEAM BUILDING TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK MANDIRI KCP SUDIRMAN ATAS PEKANBARU SELAMA WORK FROM HOME (WFH)**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka dapat dikemukakan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah komunikasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Bank Mandiri KCP Sudirman Atas Pekanbaru selama work from home (wfh) ?
2. Apakah team building berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Bank Mandiri KCP Sudirman Atas Pekanbaru selama work from home (wfh) ?
3. Apakah komunikasi dan team building berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Mandiri KCP Sudirman Atas Pekanbaru selama work from home (wfh) ?

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisa komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Mandiri KCP Sudirman Atas Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh team building terhadap kinerja karyawan PT. Bank Mandiri KCP Sudirman Atas Pekanbaru.
3. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh komunikasi dan WFH terhadap kinerja karyawan PT. Bank Mandiri KCP Sudirman Atas Pekanbaru.

Penelitian yang dilakukan akan memberikan beberapa kegunaan atau manfaat antara lain:

1. Sebagai masukan bagi pimpinan pada umumnya dan khususnya pada bagian personalia tentang pengaruh komunikasi, team building dan WFH terhadap kinerja karyawan .
2. Bagi penulis ini dapat diharapkan akan menambah pemahaman tentang pengaruh komunikasi , team building dan WFH terhadap kinerja karyawan .
3. Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak-pihak lain yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1.5 Sistematika Penulisan

Secara umum, pembahasan dari penelitian yang dilakukan ini terdiri dari 6 (enam) bab dengan sistematika sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini mengurai tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II TELAAH PUSTAKA

Bab ini berisi landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi mengenai variabel penelitian dan definisi operasional, penentuan populasi dan sampel, jenis dan sumber data, serta metode pengumpulan data.

BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini memuat tentang sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi perusahaan dan aktifitas perusahaan secara menyeluruh.

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

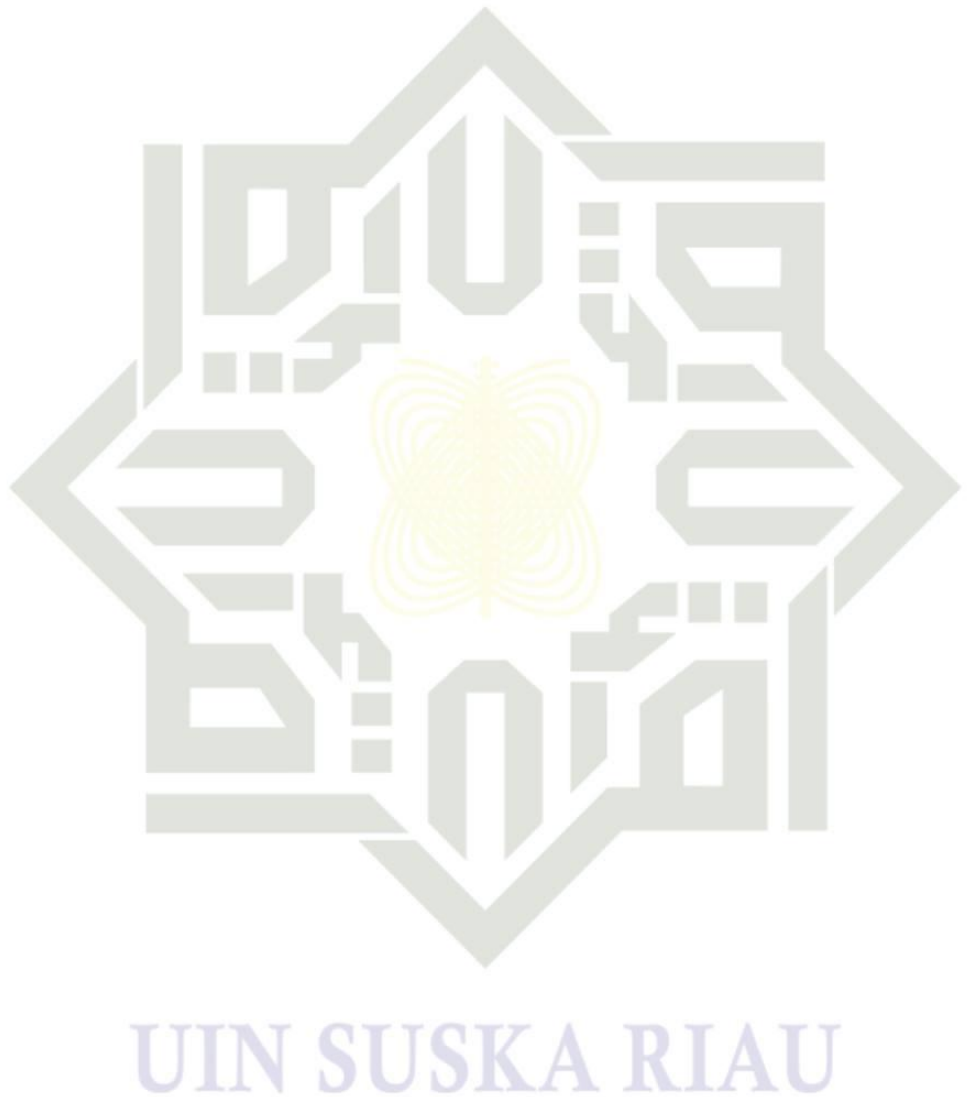
Bab ini penulis akan mengemukakan tentang pembahasan dari hasil penelitian yang dilakukan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini menguraikan tentang hasil kesimpulan setelah memperhatikan uraian-uraian pada bab-bab sebelumnya. Kemudian saran-saran sebagai bahan masukan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumberdaya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia dipandang peranan yang cukup penting diranah industri, apa yang dilakukan oleh manajer SDM dilingkungan perusahaan. Manajemen SDM adalah suatu proses yang mencakup evaluasi terhadap kebutuhan SDM, mendapatkan orang-orang untuk memenuhi kebutuhan itu, dan mengoptimalkan pendayagunaan sumber daya yang penting tersebut dengan cara memberikan insentif dan penugasan yang tepat, agar sesuai dengan kebutuhan dan tujuan organisasi dimana SDM itu berada.

Hasibuan (2013:10) menyatakan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Sule dkk (2010:194) menyatakan manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai proses serta upaya merekrut, mengembangkan, motivasi secara keseluruhan sumber daya manusia yang diperlukan oleh perusahaan dalam pencapaian tujuannya.

Pandi Afandi (2018:3) menyatakan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peran tenaga kerja secara efisien sehingga mencapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu atau organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peran tenaga kerja sesuai dengan tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) wajib diterapkan dalam perusahaan besar ataupun perusahaan kecil untuk membuat perusahaan tersebut dapat terus berkembang karena keberhasilan suatu organisasi itu juga bergantung pada karyawan dalam organisasi tersebut.

2.2 Kinerja

2.2.1 Pengertian Kinerja

Dalam mengetahui seberapa jauh kinerja pegawai, maka fungsi dari kerangka teori sangat membantu dalam menentukan tujuan arah penelitian dalam memilih konsep-konsep yang tepat. Dengan demikian pemecahan masalah tampak lebih sistematis dan sesuai dengan demikian pemecahan masalah tampak lebih sistematis dan sesuai dengan teorinya. Untuk menciptakan sistem sistem kerja yang baik, menjalankan fungsinya merupakan suatu tindakan dalam penyempurnaan tata kerja dengan pemberdayaan apratur sipil negaranya. Wibowo (2010 : 81).

Mangkunegara (2011:67) menyatakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.2.2 Metode Penilaian Kinerja

Metode penilaian kinerja karyawan dapat dibedakan menjadi metode penilaian yang berorientasi masa lalu dan masa depan. Mengevaluasi kinerja dimasa lalu, karyawan dapat memperoleh umpan balik dari usaha-usaha mereka. Umpan balik ini selanjutnya akan mengarah kepada perbaikan prestasi. Penilaian kinerja atau prestasi kerja memberikan kesempatan kepada pimpinan dan orang yang dinilai untuk secara bersama menemukan dan membahas kekurangan-kekurangan yang terjadi dan mengambil langkah perbaikannya. Menurut Veithzal Rivai (2011:563) teknik-teknik penilaian kinerja meliputi :

1. Skala peringkat (*Rating Scale*).
2. Daftar pertanyaan.
3. Metode catatan prestasi.
4. Metode dengan pilihan terarah (*Force Choice Methode*)
5. Metode peristiwa kritis (*Critical Incident Methode*).
6. Skala peringkat yang dikaitkan dengan tingkah laku.

2.2.3 Karakteristik Kinerja Karyawan

Karakteristik adalah kualitas tertentu atau ciri khas dari seseorang atau sesuatu. Kinerja karyawan memiliki karakteristik, karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut Mangkunegara (2012:69) Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
2. Memiliki tujuan yang realistis.
3. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuannya.
4. Memanfaatkan umpan balik (*Feedback*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
5. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah Diprogramkan

2.2.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Mangkunegara (2011:90) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seorang anggota organisasi adalah :

1. Faktor kemampuan

Manusia pada dasarnya memiliki dua kemampuanyaitu kemampuan potensi dan kemampuan realitas. Kemampuan realitas merupakan penggabungan antara pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*). Dalam dunia kerja, untuk dapat mencapai kinerja yang baik, pegawai, karyawan atau pekerja harus memiliki kemampuan yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukannya. Misalnya, karyawan bagian mesin harus mengetahui secara detail mengenai mesin atau otomotif, begitu juga dengan karyawan di bagian keuangan harus mengetahui dan menguasai ilmu keuangan.

2. Faktor motivasi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Setiap pegawai atau karyawan memiliki motivasi di dalam dirinya untuk bekerja dalam mencapai tujuannya. Motivasi merupakan sebuah dorongan untuk melakukan aktivitas guna memperoleh atau mencapai tujuan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain dikemukakan Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2011:100) yaitu sebagai berikut:

- a. Personal faktor, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu.
- b. *Leadership factor*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan dan dukungan yang dilakukan manajer dan teamleader
- c. Team faktor, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.
- d. Sistem faktor, ditunjukkan oleh adanya system kerja dan fasilitas yang diberikan oleh organisasi.
- e. *Contextual* / situasional faktor, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

2.2.5 Unsur-unsur dalam Kinerja

Hasibuan (2012:95) mengemukakan bahwa unsur-unsur yang dinilai dalam pelaksanaan kerja yaitu;

- a. Kesetiaan, kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun diluar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- b. Prestasi kerja, penilai menilai hasil kerja hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari uraian pekerjaannya.
- c. Kejujuran, penilai menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain seperti kepada para bawahannya.
- d. Kedisiplinan/ketepatan waktu, penilai menilai disiplin karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.
- e. Kreativitas, penilai menilai kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.
- f. Kerjasama, penilai menilai kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya secara vertikal dan horizontal di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik. Kepemimpinan, penilai menilai kemampuan untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.
- g. Kepribadian, penilai menilai karyawan dari sikap dan perilaku, kesopanan, periang, disukai, memberi kesan menyenangkan,

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

memperlihatkan sikap baik, serta berpenampilan simpatik dan wajar.

- h. Prakarsa/inisiatif, penilai menilai kemampuan berfikir yang orisinal dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisis, menilai, menciptakan, memberikan alasan, mendapatkan kesimpulan, dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapinya
- i. Kecakapan, penilai menilai kecakapan karyawan dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam elemen yang semuanya terlibat di dalam penyusunan kebijaksanaan dan didalam situasi manajemen.
- j. Tanggung jawab, penilai menilai kesediaan karyawan dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaan, pekerjaan dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakannya serta perilaku kerjanya.

2.2.6 Indikator kinerja

Untuk memudahkan para manager melakukan penilaian kinerja karyawan maka dikelompokkan beberapa aspek atau kriteria dalam kinerja. Berikut menurut para ahli tentang dimensi dan indikator kinerja karyawan. Kasmir (2016, p.208) menyebutkan penilaian dan pengukuran kinerja karyawan dapat dilakukan dengan menggunakan beberapa indikator, yaitu:

- 1) Kualitas (mutu)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pengukuran kinerja karyawan dapat dilakukan dengan melihat kualitas dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu. Karyawan yang mempunyai kinerja yang baik akan menghasilkan suatu produk dan hasil pekerjaan yang mempunyai kualitas tinggi, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah.

2) Kuantitas (jumlah)

Pengukuran kinerja karyawan dapat dilakukan dengan melihat kuantitas yang dihasilkan oleh seseorang. Kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan. Perusahaan mengharapkan karyawannya untuk dapat mencapai jumlah target atau melebihi dari target yang telah ditetapkan.

3) Waktu (jangka waktu)

Beberapa jenis pekerjaan diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya, artinya ada batas waktu minimum dan maksimal yang harus dipenuhi. Pada jenis pekerjaan tertentu makin cepat suatu pekerjaan terselesaikan, makin baik kinerjanya demikian pula sebaliknya makin lambat penyelesaian suatu pekerjaan, maka kinerjanya menjadi kurang baik.

4) Penekanan biaya

Suatu perusahaan sudah menganggarkan setiap biaya sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut menjadi acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5) Pengawasan

Setiap aktivitas dalam perusahaan memerlukan pengawasan agar tidak menyimpang dari aturan yang telah ditetapkan. Pengawasan sangat diperlukan dalam rangka mengendalikan aktivitas karyawan di perusahaan sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

6) Hubungan antar karyawan

Karyawan yang mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan yang lainnya akan menciptakan suasana yang nyaman dan kerja sama yang memungkinkan satu sama lain saling mendukung untuk menghasilkan aktivitas pekerjaan yang lebih baik.

2.3 Komunikasi

2.3.1 Pengertian Komunikasi

Cangara (2011:20) menyebutkan mendefenisikan komunikasi sebagai proses dimana suatu ide diahlikan dari sumber kepada penerima atau lebih,dengan maksud untuk mengubah tingkat laku mereka.

Purwanto (2011:4) menyebutkan komunikasi yaitu suatu proses pertukaran informasi antar individu melalui suatu sistem yang biasa (lazim), baik dengan simbol-simbol,sinyal- sinyal,maupun perilaku atau tindakan. Sedangkan menurut Sinambela (2012:42) komunikasi secara umum adalah suatu proses pembentukan, penyampaian, penerimaan, dan pengolahan pesan yang terjadi didalam diri seseorang dan atau diantara dua orang atau lebih dengan tujuan tertentu.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pace & Faules (2010:31) mengatakan bahwa komunikasi organisasi adalah sebagai petunjuk dan penafsiran pesan di antara unit-unit komunikasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi tertentu. Suatu organisasi terdiri dari unit-unit komunikasi dalam hubungan-hubungan hierarkis antara yang satu dengan yang lain dan berfungsi dalam suatu lingkaran.

2.3.2 Unsur-Unsur Komunikasi

Menurut Ivancevich et al. (2012:117), elemen-elemen komunikasi dibedakan menjadi:

1. Pengirim pesan / komunikator (*communicator*)

Dalam konteks organisasi, komunikator adalah karyawan atau manajer yang memilih ide, niat-niat, informasi dan tujuan untuk berkomunikasi.

2. Pengkodean (*encoding*)

Pengkodean dilakukan untuk menerjemahkan ide komunikator menjadi sekumpulan simbol yang sistematis yang mengungkapkan informasi yang dikomunikasikan. Fungsi pengkodean ini adalah menciptakan suatu bentuk dimana setiap ide dan makna dapat diekspresikan sebagai sebuah pesan.

3. Pesan (*message*)

Segala hal yang disampaikan komunikator terungkap dalam pesan baik verbal atau nonverbal. Para manajer memiliki sejumlah alasan berkomunikasi, seperti meminta pihak lain memahami ide mereka, memahami ide orang lain, membuat ide mereka (atau diri mereka sendiri) diterima oleh orang lain, atau melakukan suatu tindakan tertentu. Pesan adalah apa yang ingin disampaikan setiap individu kepada orang lain, dan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

bentuk pesan sangat tergantung media yang digunakan untuk menyampaikan pesan tersebut tidak terpisahkan.

4. Media perantara (*medium*)

Media perantara merupakan media yang menyampaikan pesan. Organisasi-organisasi dapat menyediakan informasi kepada seluruh anggotanya dengan berbagai cara, seperti komunikasi, tatap muka, telephone, pertemuan kelompok, memo, pernyataan kebijakan perusahaan, sistem imbalan, jadwal produksi, dan perkiraan penjualan.

5. Pengurai-penerima pesan (*decoding-receiver*)

Pengurai adalah istilah teknis untuk setiap proses pikiran dari penerima pesan. Pengurai, oleh karena itu berkaitan dengan bagaimana menginterpretasikan informasi yang disampaikan. Pengurai pesan menginterpretasikan (menguraikan) pesan yang disampaikan berdasarkan pengalaman-pengalaman sebelumnya untuk benar-benar memahami pesan tersebut.

6. Umpan balik (*feedback*)

Komunikasi satu arah adalah proses yang tidak memungkinkan terjadinya umpan balik bagi komunikator dari penerima pesan. Hal ini dapat meningkatkan kemungkinan terjadinya distorsi antar pesan yang disampaikan dengan pesan yang diterima. Sebuah rangkaian umpan balik dapat membuat komunikator tahu, melalui respon penerima pesan, apakah pesan telah diterima dan telah menghasilkan respon yang diharapkan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Komunikasi dua arah menyediakan umpan balik yang penting dari penerima pesan ke komunikator.

7. Suara derau (*noise*)

Dalam kerangka pemahaman mengenai komunikasi manusia, suara derau dapat dilihat sebagai faktor-faktor yang menyimpangkan pesan yang disampaikan. Derau dapat muncul dalam setiap elemen komunikasi.

2.3.3 Proses Komunikasi

Proses Komunikasi

Proses komunikasi dapat terjadi jika ada dua orang atau lebih melakukan interaksi, semakin banyak orang yang melakukan interaksi, maka proses komunikasi akan semakin beragam. Proses komunikasi menurut Effendy (2011:11) terbagi menjadi dua tahapan, yakni secara primer dan sekunder, yaitu:

1. Proses Komunikasi secara primer

Proses komunikasi secara primer adalah proses penyampaian pikiran dan atau perasaan seseorang kepada orang lain dengan menggunakan lambang (*symbol*) sebagai media

2. Proses komunikasi secara sekunder

Yaitu proses penyampaian pesan oleh seseorang kepada orang lain dengan menggunakan alat atau sarana sebagai media kedua setelah memakai lambang sebagai media pertama.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.3.4 Indikator Komunikasi

Menurut Joseph A. De Vito (2014:191) menyatakan bahwa suatu komunikasi antar pribadi bisa efektif dengan lima hal berikut ini yaitu:

1. Keterbukaan

Keterbukaan untuk menunjukkan kualitas keterbukaan dari komunikasi antarpribadi ini paling sedikit ada dua aspek, yaitu: aspek keinginan untuk terbuka bagi setiap orang yang berinteraksi dengan orang lain dan aspek keinginan untuk menanggapi secara jujur.

2. Empati

Empati dimaksud untuk merasakan sebagaimana yang dirasakan oleh oranglain suatu perasaan bersamaan perasaan orang lain yakni, mencoba merasakan dalam cara yang sama dengan perasaan orang lain.

3. Dukungan

Dengan dukungan ini akan tercapai komunikasi antar pribadi yang efektif.

Dukungan adakalanya terucap dan adakalanya tidak terucap.

4. Kepositifan

Komunikasi antarpribadi kualitas ini terdapat tiga aspek perbedaan yaitu:

komunikasi antarpribadi akan berhasil jika terdapat perhatian yang positif terhadap diri seseorang, komunikasi antarpribadi akan terpelihara baik jika suatu perasaan positif terhadap orang lain itu dikomunikasikan dan dalam komunikasi umum perasaan positif sangat bermanfaat untuk mengefektifkan kerja sama.

5. Kesamaan (Kesetaraan)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Komunikasi akan lebih efektif jika mereka saling mengetahui kesamaan kepribadian diantara mereka.

2.3.5 Saluran Komunikasi

Komunikasi dapat dipahami dengan melihat saluran komunikasi di dalam organisasi baik formal maupun informal, jenis komunikasi antara lain:

1. Komunikasi formal

Arni Muhamad dalam Hidayanti (2011:19) mengemukakan bahwa: saluran komunikasi formal adalah informasi mengalir melalui jalur resmi yang di tentukan oleh hirarki resmi organisasi atau oleh fungsi pekerjaan.

Menurut Pace dan Faules (2015:184-205), saluran komunikasi formal sebagai berikut:

1. Komunikasi ke Bawah

Komunikasi ke bawah dalam sebuah organisasi berarti bahwa informasi mengalir dari jabatan berotoritas lebih tinggi kepada mereka yang berotoritas lebih rendah.

Menurut Katz dan Khan dalam Pace dan Faulus (2015:185) mengemukakan bahwa ada lima jenis informasi yang biasa dikomunikasikan dari atasan ke bawahan:

- 1) Informasi bagaimana melakukan suatu pekerjaan
- 2) Informasi mengenai dasar pemikiran untuk melakukan pekerjaan
- 3) Informasi mengenai kebijakan dan praktik-praktik organisasi
- 4) Informasi mengenai kinerja karyawan
- 5) Informasi untuk mengembangkan rasa memiliki tugas (*sense of mission*)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Komunikasi ke Atas

Komunikasi ke atas dalam sebuah organisasi berarti bahwa informasi mengalir dari tingkat yang lebih rendah (bawahan) ke tingkat yang lebih tinggi (penyelia). Komunikasi ke atas penting karena beberapa alasan:

- 1) Aliran informasi keatas memberikan informasi berharga untuk pembuatan keputusan oleh mereka yang mengarahkan organisasi dan mengawasi kegiatan orang-orang lainnya.
- 2) Komunikasi ke atas memberitahu penyelia kapan bawahan mereka siap menerima informasi dari mereka dan seberapa baik bawahan menerima apa yang dikatakan kepada mereka.
- 3) Komunikasi ke atas memungkinkan dan bahkan mendorong omelan dan keluhan kesah muncul kepermukaan sehingga penyelia tahu apa yang mengganggu mereka yang paling dekat dengan operasi-operasi sebenarnya.
- 4) Komunikasi ke atas menumbuhkan apresiasi dan loyalitas kepada organisasi dengan memberi kesempatan kepada pegawai untuk mengajukan pertanyaan dan menyumbang gagasan dan saran-saran mengenai operasi organisasi.
- 5) Komunikasi ke atas mengizinkan penyelia untuk menentukan apakah bawahan memahami apa yang di harapkan dari aliran informasi kebawah.
- 6) Komunikasi ke atas membantu pegawai mengatasi pekerjaan mereka dan organisasi tersebut.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Komunikasi Horizontal

Komunikasi horizontal terdiri dari penyampaian informasi di antara rekan-rekan sejawat dalam unit kerja yang sama. Unit kerja meliputi individu-individu yang ditempatkan pada tingkat otoritas yang sama dalam organisasi dan mempunyai atasan yang sama.

Tujuan komunikasi horizontal yaitu:

- 1) Untuk mengkoordinasikan penugasan kerja
- 2) Berbagi informasi mengenai rencana dan kegiatan
- 3) Kurangnya penghargaan bagi komunikasi keatas yang dilakukan pegawai
- 4) Perasaan bahwa penyelia dan manager tidak dapat dihubungi dan tidak tanggap atas apa yang disampaikan pegawai

4. Komunikasi Lintas Saluran

Komunikasi lintas saluran merupakan salah satu bentuk komunikasi organisasi dimana informasi di berikan melewati batas-batas fungsional atau batas-batas unit kerja, dan di antara orang-orang yang satu sama lainnya tidak saling menjadi bawahan atau atasan. Baik komunikasi horizontal maupun komunikasi lintas saluran mencakup hubungan lateral yang penting bagi komunikasi organisasi yang efektif.

2.4 Team Building

2.4.1 Pengertian Team Building

Team building merupakan upaya untuk meningkatkan kohesivitas tim kerja yang ditandai timbulnya sikap saling percaya, mampu menemukan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

solusi masalah-masalah yang dihadapi dan komunikasi intensif mengenai peranan masing-masing anggota tim guna melaksanakan suatu pekerjaan yang berhubungan dengan tugas dan tantangan bekerjasama untuk membangun sebuah tim kerja dalam bentuk permainan eksperimental yang dilakukan didalam ruangan maupun luar ruangan.

Teamwork merupakan salah satu bentuk interaksi sosial oleh sekelompok orang dengan kemampuan, talenta, pengalaman, dan latar belakang yang berbeda, yang berkumpul bersama-sama untuk mencapai satu tujuan. Meskipun ada perbedaan di antara mereka, namun tujuan bersama merupakan penghubung yang menyatukan mereka sebagai tim. Teamwork ditunjukkan dengan adanya beberapa individu yang saling bekerjasama yang memiliki kesamaan visi dan misi untuk mencapai target yang hendak dicapai dalam organisasi (Pandelaki, 2018).

Team Building adalah suatu upaya yang dibuat secara sadar untuk mengembangkan kerja kelompok dalam organisasi. Aktivitas kelompok yang memiliki interaksi tinggi untuk meningkatkan produktivitas karyawan dalam menuntaskan tugas terutama yang memiliki interdependensi dengan orang lain untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya menurut Rachmad (2015).

Team building adalah program yang mencakup cara untuk meningkatkan kualitas kehidupan dengan menciptakan kerja sama antara lain pengembangan, sistem partisipasi kerja, dan lingkungan kerja menurut Nawawi (2014:53).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Team building adalah suatu upaya yang dibuat secara sadar untuk mengembangkan kerja kelompok dalam suatu organisasi. Ahli-ahli ilmu sosial menyebut kelompok adalah suatu kumpulan orang yang terdiri dari dua atau lebih yang berinteraksi dengan stabil dan diantara mereka mempunyai tujuan yang sama serta menganggap kelompok itu sebagai kelompoknya sendiri (merasa memiliki). Walaupun tak dapat disangkal bahwa ada beberapa kegiatan/aktifitas yang mungkin lebih efisien bila dikerjakan oleh perseorangan, namun banyak sekali masalah yang bersifat terlalu luas dan terlalu kompleks untuk ditangani oleh satu orang. Dalam hal ini kerja team pada manajemen dapat memberikan hasil akhir yang lebih efektif dibanding dengan kerja perorangan. Mereka mempunyai tujuan yang sama serta menganggap kelompok itu sebagai kegiatan/aktifitas yang mungkin lebih efisien bila dikerjakan oleh perseorangan.

2.4.2 Tahap-Tahap *Team Building*

Dalam pandangan Schermerhorn sebagaimana dikutip dari jurnal Sri Srijana terdapat lima tahapan dalam pengembangan kerja sama tim yaitu :

- a. Tahap pembentukan, para anggota tim bergabung dan berfikir tentang kemungkinan terciptanya pertemanan dan orientasi tugas yang dipengaruhi oleh harapan dan keinginan.
- b. Tahap konflik, pada tahap ini ditandai dengan timbulnya konflik dan ketidaksepakatan, akan terjadi ketegangan diantara anggota karena anggota tim bersaing satu sama lain.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- c. Tahap pembentukan norma, pada tahap ini konflik dapat diselesaikan dan keselarasan dan kesatuan tim akan muncul, mereka tidak lagi fokus pada tujuan individu tapi lebih fokus dalam pengembangan cara bekerja sama
- d. Tahap penunjukkan kinerja, sebagaimana tahap integrasi total yang ditandai dengan tim yang terlihat lebih baik, terorganisir, menekankan pada pemecahan masalah dan pencapaian tugas.
- e. Tahap pembubaran, merupakan tahap akhir yang tidak berkaitan dengan pelaksanaan tugas tetapi terkait akhir dari rangkaian kegiatan.

2.4.3 Kekuatan Dalam Membangun Tim Yang Efektif

- a. Kelompok hendaknya mempunyai tugas-tugas yang menarik secara intrinsik agar berhasil.
- b. Individu seharusnya merasa dirinya penting bagi nasib kelompok.
- c. Kontribusi individual seharusnya sangat diperlukan, unik, dan terpuji.
- d. Seharusnya ada tujuan tim yang jelas dengan umpan balik kinerja yang tetap.

2.4.4 Indikator *Team Building*

Indikator-indikator untuk Variabel *Team Building* menurut Manurung (2013:23) adalah:

1. Kerja sama
2. Kepercayaan
3. kekompakan

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Pengaruh Antar Variabel

2.5.1 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja

Menurut Effendy (2015:23), Komunikasi adalah proses penyampaian pikiran atau perasaan oleh seseorang kepada orang lain dengan menggunakan lambang-lambang yang bermakna bagi kedua pihak, dalam situasi yang tertentu komunikasi menggunakan media tertentu untuk merubah sikap atau tingkah laku seseorang atau sejumlah orang sehingga ada efek tertentu yang diharapkan. Komunikasi merupakan hal yang paling penting dan harus terjadi antara atasan dan bawahan maupun sesama karyawan dalam suatu perusahaan. Komunikasi yang baik dan efektif dapat membuat kinerja karyawannya menjadi lebih baik, karena pada dasarnya sebagai sumber daya manusia yang membutuhkan sesuatu untuk dapat memacu keinginan mereka untuk dapat bekerja dengan giat sehingga mereka mampu meningkatkan kinerjanya dan semangat kerja sesuai dengan batas kemampuan masing-masing.

2.5.2 Pengaruh *Team Building* terhadap kinerja

Menurut Mangkunegara (2011:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja dipengaruhi oleh beberapa variabel salah satunya kualitas kehidupan kerja. Beberapa literature menyimpulkan bahwa kedua variabel ini memiliki hubungan yang signifikan.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.6 Pandangan Islam Terkait Variabel

2.6.1 Kinerja Karyawan

Di dalam Al-qur'an dan Hadist juga membahas tentang kinerja karyawan yang baik, seperti dijelaskan dalam Surat An-Nahl ayat 97:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّن ذَكَرٍ أَوْ أَنثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيَاةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُم بِأَحْسَنِ
مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿٩٧﴾

Artinya: “Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan Kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan”.

Maksud dalam Al-qur'an surat An-Nahl ayat 97 yang isinya di dalam dunia kerja seorang karyawan harus bekerja dengan baik dan ikhlas, supaya mendapatkan balasan yang baik pula sesuai dengan kinerja yang telah mereka lakukan.

2.6.2 Komunikasi

Komunikasi dalam Islam

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ أَنْشُرُوا
فَأَنْشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ ءَامَنُوا مِنكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ ۚ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ

*Yā ayyuhallazīna āmanū izā qīla lakum tafassahū fil-majālisi fafsahū
yafsaḥillāhu lakum, wa izā qīlansyuzu fansyuzu yarfa'illāhullazīna āmanū
minkum wallazīna utul-'ilma darajāt, wallāhu bimā ta'malūna khabīr*



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Terjemah Arti: Hai orang-orang beriman apabila dikatakan kepadamu: "Berlapang-lapanglah dalam majlis", maka lapangkanlah niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Dan apabila dikatakan: "Berdirilah kamu", maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. Dan Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan.

Quran-surat-al-mujadilah-ayat-11.

2.6.3 Team Building

Teamwork dalam Islam dapat diartikan sebagai bentuk kerjasama atau saling tolong menolong dalam melakukan suatu pekerjaan yang baik atau sesuai syariat islam. Sebagaimana terkandung dalam Alquran surat Al-Maidah ayat 2 :

وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ...

“... dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran. Dan bertakwalah kamu kepada Allah, sesungguhnya Allah amat berat siksa-Nya.”

Islam merupakan agama yang menjunjung tinggi kerja karena bekerja merupakan salah satu bentuk ibadah kepada allah SWT. Oleh karena itu, islam mewajibkan kepada umatnya untuk berusaha dan bekerja keras secara positif (halal, baik, barokah dan tidak curang dholim) sehingga tercapai kesejahteraan dan kemakmuran hidup (kepuasan).

2.7 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti / pengarang (Tahun)	Judul / Variabel	Variabel	Hasil Penelitian
1	Arlin Andriani NST (2019)	Pengaruh <i>Quality Work</i> Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Sinar Mas Perkebunan Libo KSNDIS	X1 : <i>Quality of work life</i> Mn X2 : Komunikasi Y : Kinerja karyawan	Hasil analisis pengaruh <i>quality of work life</i> terhadap kinerja menunjukkan hasil positif terhadap kinerja, sedangkan hasil analisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja mengidentifikasi bahwa komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.
2.	Eva Silvani Lawasi & Boge Triatmanto (2017)	Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan .	X1: Komunikasi X2 : Motivasi X3: Kerjasama Tim Y:Kinerja Karyawan	Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan pembahasan dapat disimpulkan komunikasi, tim kerja , berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3	Tanja Van Der Lippe et all (2019)	<i>Co-workers working from home and individual and team performance</i>	X1 : Bekerja dari rumah (WFH) Y : Kinerja	pekerjaan dari rumah telah meningkat secara dramatis seiring dengan kemajuan teknologi komunikasi yang secara mendasar mengubah cara manusia bekerja sama.
4	Stephanie A. Smith et all (2015)	<i>Communication and Teleworking: A Study of Communication Channel Satisfaction,</i>	X1:Komunika si X2 Kepribadian X3:Kepuasan Kerja Y:Karyawan	menyelesaikan survei online dan melaporkan sendiri dimensi kepuasan saluran komunikasi, kepuasan kerja, dan kepribadian. Hasil penelitian menunjukkan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

		<i>Personality, and Job Satisfaction for Teleworking Employees</i>	Teleworking	bahwa ekstrasversi, keterbukaan, keramahan, dan kesadaran berkorelasi positif dengan kepuasan kerja.
5	Audina Rahma, dkk. (2016)	Pengaruh Penerapan Konsep <i>Team Work</i> Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	X1 : <i>Team Work</i> X2 : Budaya Organisasi Y : Kinerja Karyawan	Penelitian sama-sama menggunakan variabel penelitian sama-sama menggunakan variabel indepeden : <i>Team Work</i> (X1), dan variabel depeden Kinerja (Y) dan menggunakan analisis data deskriptif dan analisis data kuantitatif.
6	Amanda Carolina Lakoy (2015)	Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Kelompok, Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan	X1 : Komunikasi X2 : Kerjasama kelompok X3 : Kreativitas Y : Kinerja	Penelitian sama-sama menggunakan variabel penelitian sama-sama menggunakan variabel indepeden : Komunikasi (X1), dan variabel depeden Kinerja (Y) dan menggunakan analisis data deskriptif dan analisis data kuantitatif.

Penelitian yang dilakukan penulis dengan penelitian terdahulu memiliki perbedaan diantaranya objek penelitian yang dilakukan penulis berbeda dengan objek penelitian terdahulu dan adanya perbedaan teori yang dipaloi penulis dengan penelitian terdahulu yang digunakan. Indikator yang digunakan dengan peneliti terdahulu memiliki perbedaan dan alat analisis yang digunakan penulis dengan peneliti juga memiliki perbedaan.

2.3 Kerangka Konsep Pemikiran Penelitian

Penelitian ini mengenai pengaruh komunikasi dan team building terhadap kinerja karyawan. Untuk memberikan gambaran yang jelas dan sistematis berikut menyajikan kerangka pemikiran yang menjadi pedoman dalam keseluruhan penelitian yang dilakukan. Untuk memudahkan penyusunan proposal, maka

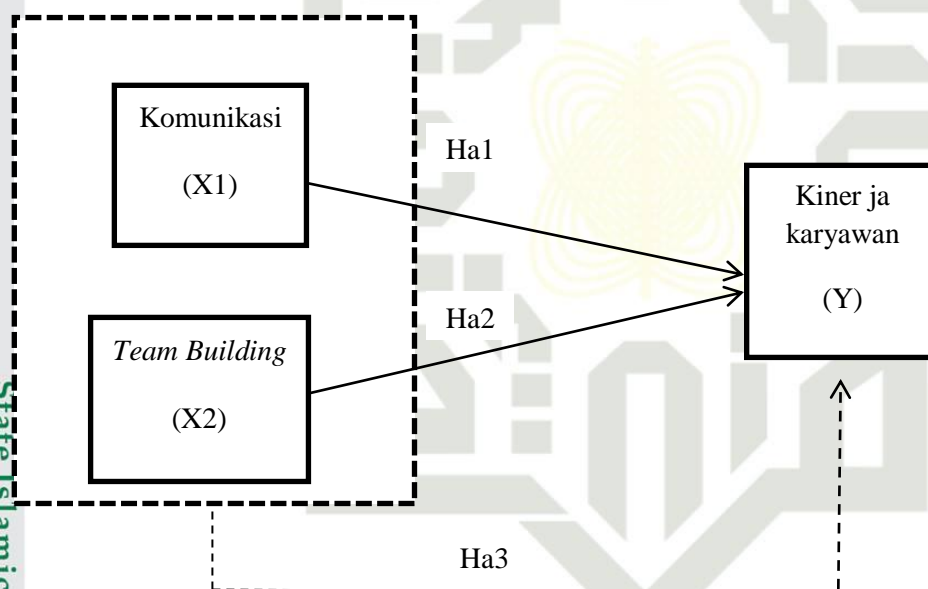
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

penulis menggunakan skema kerangka berpikir dibawa ini: menurut Izzaty (2012) kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka pemikiran yang terbaik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antara variabel yang akan diteliti. Jadi, secara teoritis perlu dijadikan hubungan antara variabel bebas (Independen) dengan variabel terikat (depedent). Berdasarkan pada pemikiran di atas maka dapat digambarkan sebuah kerangka pemikiran penelitian sebagai berikut :



Joseph A. De Vito (2014:191), Manurung (2013:23)

Keterangan :

- : menunjukkan pengaruh secara parsial
- - - - -> : menunjukkan pengaruh secara simultan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan diatas pada permasalahan yang ada, maka penulis membuat suatu hipotesis sebagai berikut:

- Diduga komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Bank Mandiri KCP Sudirman Atas Pekanbaru Selama Work From Home (WFH).
- Diduga *Team Building* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Bank Mandiri KCP Sudirman Atas Pekanbaru Selama Work From Home (WFH).
- Diduga komunikasi dan *Team Building* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri KCP Sudirman Atas Pekanbaru Selama Work From Home (WFH).

2.10 Konsep Operasional Variabel

No	Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Skala
1	Kinerja	suatu prestasi kerja atau hasil kerja seseorang berdasarkan kuantitas dan kualitas yang dicapainya dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diterima.	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. tanggung Jawab 4. Kerjasama 5. Inisiatif Wirawan (2012:67)	Likert
2	Komunikasi	Komunikasi adalah proses pemindahan dan pertukaran pesan, dimana pesan ini dapat berbentuk fakta,	1. Keterbukaan 2. Empati 3. Dukungan 4. Kepositifan 5. Kesamaan	Likert

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

	gagasan, perasaan, data atau informasi dari seseorang kepada orang lain. Proses ini dilakukan dengan tujuan untuk mempengaruhi dan/atau mengubah informasi yang dimiliki serta tingkah laku orang yang menerima pesan tersebut. (Achmad S. Ruky)	Menurut Joseph A. De Vito (2014:191)	
<i>Team Building</i>	<i>Team building</i> adalah suatu upaya yang dibuat secara sadar untuk mengembangkan kerja kelompok dalam suatu organisasi. Ahli-ahli ilmu sosial menyebut kelompok adalah suatu kumpulan orang yang terdiri dari dua atau lebih yang berinteraksi dengan stabil dan diantara mereka mempunyai tujuan yang sama serta menganggap kelompok itu sebagai kelompoknya sendiri (merasa memiliki).	1. Kerja sama 2. Kepercayaan 3. Kekompakan Menurut Manurung (2013:23)	Likert

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III

Metode Penelitian

3.1 Lokasi penelitian

Dalam penelitian ini penulis melakukan penelitian dengan mengambil lokasi penelitian di PT. Bank Mandiri KCP Sudirman Atas Pekanbaru yang beralokasi di Kota Pekanbaru. Penelitian ini dimulai pada bulan Oktober 2020 sampai dengan November 2020

3.2 Jenis dan Sumber Data

Adapaun jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut. Sugiyono (2014 : 90)

3.2.1 Jenis Data Penelitian

a. Data kualitatif

Yaitu data yang berbetuk kata-kata atau berbetuk pernyataan-pernyataan yang sesuai kategori untuk mencapai kesimpulan.

b. Data Kuantitatif

Yaitu data yang dapat dihitung misanya jumlah pegawai, serta data lainnya yang dapat menunjang pokok permasalahan.

3.2.2 Jenis dan Sumber Data

Data terdiri dari :

a. Data primer

Menurut Supriyanto dan Machfudz (2010:191) data primer adalah data yang diambil dari lapangan yang diperoleh dari melalui pengamatan, wawancara, dan kusioner. Data yang penulis peroleh secara langsung dari

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

responden yang terdiri dari identitas responden dan juga hasil tanggapan responden tentang pengaruh yang positif tentang komunikasi dan team building terhadap kinerja karyawan PT. Bank Mandiri KCP Sudirman Atas Pekanbaru selama work from home (WFH).

b. Data Sekunder

Menurut Supriyanto dan maharani (2013:51) data sekunder adalah data yang dikumpulkan tidak hanya untuk tujuan riset tetapi juga untuk tujuan lain. Data yang diperoleh penulis dari buku-buku, laporan-laporan lain sebagainya yang tentunya berkaitan dengan penelitian ini diantaranya profil PT. Bank Mandiri KCP Sudirman Atas Pekanbaru.

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Suprayanto dan Maharan, 2013:35). Adapun populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT. Bank Mandiri KCP Sudirman Atas sebanyak 56 orang karyawan.

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2018:81) mengatakan bahwa “sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representative (mewakili). Teknik

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dalam pengambilan sampel adalah dengan sampling jenuh, menurut Sugiyono (2018:85) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain dari sampling jenuh adalah sensus, dimana pengambilan sampel adalah staf PT. Bank Mandiri KCP Sudirman Atas Pekanbaru sebanyak 56 orang.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Alat yang digunakan untuk menjangkau data tentang komunikasi, *team building*, dan *wfh* terhadap kinerja karyawan adalah angket (kusioner)

3.4.1 Kusioner

Menurut Supriyanto dan Macfudz (2010:199) kusioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Adapun angket yang disusun sesuai dengan indikator penelitian yaitu tentang pengaruh komunikasi, *team building*, dan *wfh* terhadap kinerja karyawan PT. Bank Mandiri KCP Sudirman Atas Pekanbaru.

3.4.2 Wawancara

Menurut Supriyanto dan Machfudz (2010:199) wawancara adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab, saling bertatap muka dengan sipenjawab atau responden dengan menggunakan alat panduan wawancara. Melakukan tanya jawab langsung dengan responden yang terkait dalam komunikasi, *team building* dan *wfh* terhadap kinerja karyawan PT Bank Mandiri KCP Sudirman Atas Pekanbaru.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.4.3 Observasi

Observasi merupakan teknik yang digunakan untuk menganalisa dengan cara melihat atau mengamati perusahaan secara langsung, dengan observasi partisipan ini maka data yang diperoleh lebih lengkap, tajam dan sampai mengetahui pada tingkat setiap perilaku yang nampak. Adanya gunanya untuk mengetahui secara langsung pengaruh beban kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri KCP Sudirman Atas Pekanbaru.

3.5 Skala Pengukuran

Adapun skala pengukuran dalam penelitian ini adalah menggunakan skala likert. Menurut Suliyanto (2010:10) skala likert digunakan untuk mengukur tanggapan atau respon seseorang tentang objek sosial. Jawaban setiap instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi yang sangat positif dan yang sangat negatif. Apabila item positif, maka angka terbesar diletakkan pada “sangat setuju”. Namun jika item negatif, maka angka terbesar diletakkan pada “sangat tidak setuju”. Maka dalam penelitian ini hanya digunakan lima kategori diantaranya :

- | | |
|--|-----------------|
| 1. Untuk jawaban sangat setuju (SS) | : diberi skor 5 |
| 2. Untuk jawaban setuju (S) | : diberi skor 4 |
| 3. Untuk jawaban Netral (N) | : diberi skor 3 |
| 4. Untuk jawaban tidak setuju (TS) | : diberi skor 2 |
| 5. Untuk jawaban sangat tidak setuju (STS) | : diberi skor 1 |

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.6 Analisis Data

3.6.1 Metode Analisis Deskriptif

Menurut Sugiono (2016:147) untuk metode analisis statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendiskripsikan dan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum dan generalisasi.

3.6.2 Metode Analisis Kuantitatif

Menurut Sugiono (2016:8) metode analisis kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan menguji hipotesa yang ditetapkan. Dalam penelitian ini model dan teknik analisa data menggunakan pendekatan analisis regresi linier berganda. Sebelum dilakukan analisis regresi berganda terlebih dahulu dilakukan uji kualitas instrumen penelitian dan uji asumsi klasik yang diolah menggunakan program SPSS versi 22 for windows.

3.7 Uji Kualitas Data

Uji kualitas instrument bertujuan mengetahui konsistensi data akurasi data yang dikumpulkan. Cara pengujian dilakukan dengan Uji Validitas dan Uji Reliabilitas dari data yang telah didapat melalui kuesioner responden. Ada dua syarat penting yang berlaku pada sebuah kuesioner, yaitu keharusan kuesioner untuk Valid dan Reliabel. Suatu kuesioner dikatakan valid kalau pertanyaan pada

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

suatu kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Pertanyaan dikatakan *reliable* jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Sugiono,2016:121).

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Praytmo,2009:199). Uji validitas dapat dilakukan dengan melihat korelasi antara skor masing-masing item dalam kuesioner dengan total skor yang ingin diukur, yaitu dengan menggunakan *Coefficient Correlation Pearson* dalam SPSS. Pedoman untuk mengambil keputusan dengan cara membandingkan nilai *r* hitung dengan nilai *r* tabel dengan derajat ($n-2$). Jika nilai *r* hasil perhitungan lebih besar dari nilai *r* dalam tabel pada alfa tertentu maka berarti signifikan sehingga disimpulkan bahwa butir pertanyaan atau butir pernyataan valid.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah mengetahui konsisten alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Untuk uji reliabilitas digunakan Alpha Cronbach dimana suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0.60 (Ghozali 2013:47)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.8 Uji Asumsi Klasik

3.8.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas Data adalah langkah awal yang harus dilakukan untuk setiap analisis multivariate khususnya jika tujuannya adalah inferensi. Tujuannya adalah untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dengan variabel independen mempunyai distribusi normal atau tidak.

Pengujian dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik scatter plot, dasar pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari regresi atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Uji normalitas dilakukan dengan uji kolmogrof Smirnov, karena tipe data yang digunakan adalah skala vertikal. Tujuan uji normalitas ini adalah untuk memeriksa atau mengetahui apakah data populasi berdistribusi normal. Menurut Suliyanto, (2011:69). Pedoman dalam pengambilan keputusan dengan menggunakan uji Kolmogrof Smirnov adalah jika nilai Sig. Atau nilai probabilitas (p) lebih kecil dari 0,05 disimpulkan populasi tidak berdistribusi normal. Jika nilai Sig lebih besar dari 0,05 populasi berdistribusi normal.

3.8.2 Uji Multikolinieritas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau tidak, model yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi yang tinggi antara variabel bebas. Untuk mendeteksi ada

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

tidaknya multikolneritas dalam model regresi dapat dilihat dari nilai toleransi dan nilai Variance Inflation Factor (VIF). Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dari masing-masing variabel bebasnya terhadap variabel terkaitnya. Jika nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) tidak lebih dari 10. Maka model regresi dinyatakan tidak terdapat gejala multikolinieritas (Suliyanto,2011:81).

3.8.3 Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heterokedastisita dalam model regresi dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residul pengamatan lain. Maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas, kebanyakan data cross section mengandung situasi heterokedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran. Untuk membuktikan ada tidaknya gangguan heterokedastisitas. Jika scatterplot membentuk polatorent (menyebar) maka regresi tidak mengalami gangguan heterokedastisitas dan sebaliknya (Suliyanto,2011:95).

3.8.4 Uji Autokoreasi

Menurut Suliyanto (2011:125), uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah ada korelasi anggota dari serangkaian pengamatan menurut waktu (times series) atau ruang (cross section). Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode, jika ada berarti terdapat autokorelasi. Cara mendeteksi ada tidaknya gejala autokorelasi adalah dengan menggunakan nilai DW (Durbin Watson).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.9 Analisis Regresi Linier Berganda

Adapun dalam penelitian ini menggunakan teknik regresi linier berganda. Menurut Sugiyono, (2016:237) teknik regresi linier berganda didasari pada pengaruh fungsional ataupun kausal dua variabel independen dengan satu variabel dependen.

$$\text{Rumus : } Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja

a = Konstanta

b = Koefesien Regresi

X1 = Komunikasi

X2 = Team Building

e = Tingkat Kesalahan (eror)

3.10 Uji Hipotesis

3.10.1 Uji F

Pada dasarnya dilakukan untuk mengetahui signifikan hubungan antara semua variabel bebas dan variabel terikat, apakah variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh bersama-sama terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini pengujian hipotesis secara simultan dimasukkan untuk mengukur besarnya komunikasi, team building dan wfh terhadap kinerja sebagai variabel terikatnya.

Ketentuannya :

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. $H_0 : B_1 \leq 0$ artinya tidak ada pengaruh yang signifikan pada masing-masing variabel bebas (x) terhadap variabel (y)
2. $H_0 : B_1 > 0$ artinya ada pengaruh yang signifikan pada masing-masing variabel bebas (x) terhadap variabel terikat (y)

Tingkat kepercayaan yang digunakan 95% atau taraf signifikannya adalah 5% dengan kriteria sebagai berikut :

Apabila $f_{hitung} > f_{tabel}$, maka H_0 ditolak H_1 diterima ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (x) secara bersama-sama dengan variabel terikat (y)

Apabila $f_{hitung} < f_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (x) secara bersama-sama dengan variabel terikat (y).

3.10.2 Uji Parsial (uji t)

Uji t yaitu Uji parsial digunakan untuk melihat “keberartian” variabel bebas dengan terikat bila salah satu variabel bebas. Uji t, yaitu pengujian hipotesis variabel X terhadap variabel Y secara parsial atau per satu (Suliyanto, 2011:55), dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{Dimana: } t = \frac{r\sqrt{n-2}}{1-r^2}$$

t = Nilai t

r = Koefisien korelasi

n = Jumlah sampel

kriteria pengujian adalah sebagai berikut :

1. $t_{hitung} > t_{tabel}$ signifikan

2. $t_{hit} < t_{tabel}$ tidak signifikan

3.10.3 Koefesien Determinasi

koefesien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel depeden. Mulaikoefesien determinasi adalah nol dan satu. Nilai r^2 yang kecil berarti kemampuan variabel indeveden dalam menjelaskan variasi-variable depeden amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel indepeden memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel depedent (Ghozali, 2013:97).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah PT Bank Mandiri

Bank Mandiri didirikan di Indonesia pada tanggal 2 Oktober 1998. Pada saat itu, pemerintah sedang berusaha menanggulangi krisis ekonomi regional sejak tahun 1997. Salah satu caranya adalah Pemerintah Republik Indonesia melakukan restrukturisasi bank, baik bank umum, swasta, ataupun pemerintah dengan bantuan International Monetary Fund (IMF), Bank Dunia, dan Asia Development Bank (ADB). Bank Mandiri juga mengalami restrukturisasi dimana empat bank pemerintah yang berbeda digabungkan bersama dalam satu bank. Penggabungan atau merger empat bank tersebut dengan Bank Mandiri akhirnya dilakukan pada tanggal 31 Juli 1999.

Keempat bank yang digabungkan bersama Bank Mandiri merupakan bank-bank yang memiliki sejarah yang cukup panjang dan turut membentuk riwayat perbankan di Indonesia. Bank tersebut merupakan Bank Bumi Daya, Bank Dagang Negara, Bank Ekspor Impor Indonesia, dan Bank Pembangunan Indonesia yang memiliki sejarah lebih dari 100 tahun lamanya.

4.2 Visi, Misi dan Budaya PT. Bank Mandiri

a. Visi PT. Bank Mandiri

Menjadi partner finansial pilihan utama anda.

b. Misi PT. Bank Mandiri

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menyediakan solusi perbankan digital yang handal dan *simple* yang menjadi bagian hidup nasabah.

c. Budaya Organisasi PT. Bank Mandiri

Karyawan PT. Bank Mandiri memainkan peranan penting bagi perusahaan dalam mencapai kesuksesan serta mengatasi tantangan dalam pengembangan bisnis. Para karyawan berkomitmen pada nilai-nilai perusahaan sebagai berikut:

1. Amanah :
 - Memenuhi janji dan komitmen
 - Bertanggung jawab atas tugas, keputusan dan tindakan yang dilakukan.
 - Berpegang teguh kepada nilai moral dan etika.
2. Kompeten
 - Meningkatkan kompetensi diri untuk menjawab tantangan yang selalu berubah.
 - Membantu orang lain belajar.
 - Menyelesaikan tugas dengan kualitas terbaik.
3. Harmonis
 - menghargai setiap orang apapun latar belakangnya
 - Suka menolong orang lain.
 - Membangun lingkungan kerja yang kondusif.
4. Loyal dan negara
 - Menjaga nama baik sesama karyawan,

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pimpinan, BUMN dan negara.

- Rela berkorban untuk mencapai tujuan yang lebih besar.
 - Patuh kepada pimpinan sepanjang tidak bertentangan dengan hukum dan etika.
 - Cepat menyesuaikan diri untuk menjadi lebih baik.
 - Terus-menerus melakukan perbaikan mengikuti perkembangan teknologi.
 - Bertindak proaktif.
 - Memberi kesempatan kepada berbagai pihak untuk berkontribusi.
 - Terbuka dalam bekerja sama untuk menghasilkan nilai tambah.
 - Menggerakkan pemanfaatan berbagai sumber daya untuk tujuan bersama.
5. Adaptif
6. Kalaborasi dan berkontribusi

Dengan nilai-nilai tersebut sebagai dasar esensi dari budaya perusahaan dapat ditunjukkan melalui empat cara:

1. Prestasi : kita menghasilkan kinerja yang luar biasa.
2. Rasa memiliki : kita hanya melakukan apa yang terbaik bagi perusahaan.
3. Kalaborasi : kita bekerja sebagai satu tim.

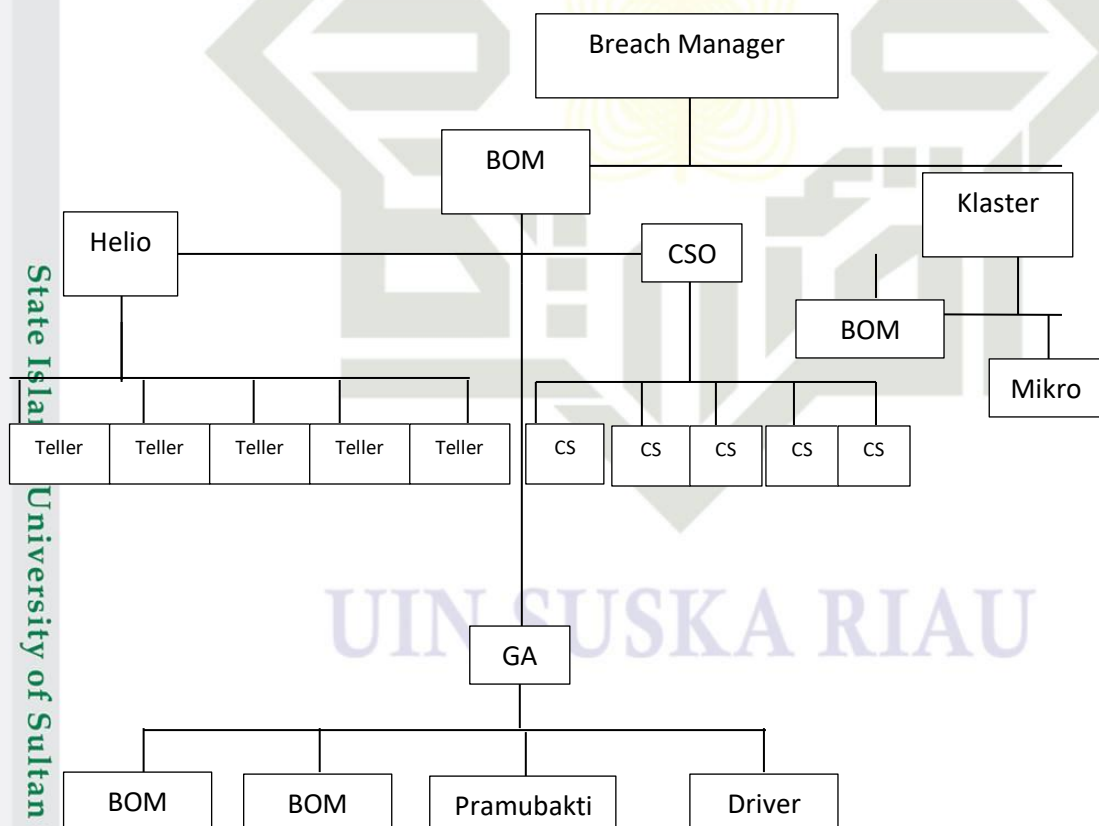
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4. Sumber daya manusia : kita mewujudkan potensu sumber daya manusia kita.

4.3 Struktur Organisasi PT. Bank Mandiri

PT. Bank Mandiri mendefenisikan tata kelola perusahaan yang baik sebagai suatu konsep yang komprehensif atas manajemen risiko tingkat tinggi. Bukan hanya sekedar standar umum yang harus di taati, tata kelola perusahaan dipandang sebagai kebutuhan yang tidak dapat diletakkan untuk mencapai tujuan perusahaan dan meningkatkan nilai bagi para pemangku kepentingan secara jangka panjang.



4.4 Logo Perusahaan

Logo adalah suatu gambar atau sketsa dengan arti tertentu, dan mewakili suatu arti dari perusahaan, daerah, organisasi, produk, negara, lembaga, dan hal lainnya membutuhkan sesuatu yang singkat dan mudah diingat sebagai pengganti dari nama sebenarnya.



Sumber : HRD PT. Bank Mandiri, 2021

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Hasil penelitian secara parsial menjelaskan bahwa komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan PT Bank Mandiri KCP Sudirman Atas Pekanbaru. Dengan adanya komunikasi yang baik dan efektif diharapkan dapat menyampaikan semua informasi mengenai pekerjaan sehingga dapat mempengaruhi kinerja yang dihasilkan.

2. Hasil penelitian secara parsial menjelaskan bahwa *team building* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan PT Bank Mandiri KCP Sudirman Atas Pekanbaru. *Team building* yang baik diharapkan memberikan pengaruh kepada karyawan dalam meningkatkan kinerja yang dihasilkan.

Hasil pengujian hipotesis secara simultan dimana variabel komunikasi dan *team building* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Sedangkan nilai R Square sebesar 0,725 menjelaskan bahwa komunikasi dan *team building* dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT Bank Mandiri KCP Sudirman Atas Pekanbaru sebesar 72,5% sementara 27,5% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

6.2 Saran

Adapun saran yang dapat penulis berikan berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan adalah sebagai berikut :

1. Disarankan untuk PT Bank Mandiri KCP Sudirman Atas Pekanbaru diharapkan dapat membangun komunikasi kerja baik antara atasan dan bawahan maupun sama karyawan dengan harapan dapat menyampaikan setiap informasi kerja dengan baik yang akan meningkatkan penyelesaian pekerjaan.
2. Kepada manajemen PT Bank Mandiri KCP Sudirman Atas Pekanbaru disarankan untuk membangun kerja sama yang baik kepada setiap karyawan sehingga akan berdampak terhadap penyelesaian setiap pekerjaan yang diberikan perusahaan.
3. Bagi peneliti selanjutnya, dapat melanjutkan penelitian ini dengan menambahkan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga dapat menghasilkan penelitian yang lebih baik kedepannya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, Sani Suprayanto dan Vivin Maharani, 2013, *Metodologi penelitian manajemen sumber daya manusia*, Malang: UIN-Maliki Press
- Ali, T. V. (2019). Co-workers working from home and individual and team performance. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12153>.
- Al-Qur'an surat An-Nahl ayat 97, Al-Qur'an dan Terjemahan. 2014. Jakarta: Departemen Agama RI.
- Al-Qur'an surat Al-Mujadilah ayat 11, Al-Qur'an dan Terjemahan. 2014. Jakarta: Departemen Agama RI.
- Al-Qur'an surat Al-Maidah ayat 2, Al-Qur'an dan Terjemahan. 2014. Jakarta: Departemen Agama RI.
- Andreani, J. H. (2017). Analisis pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di *Broadway Barbershop* PT Bersama Lima Putera. *AGORA Vol. 5, No. 1*, (2017), 3.
- Ardiansyah, D. O. (2016). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis dan Manajemen Vol. 3 No.1, Januari 2016*, 81.
- Andina Rahma, D. F. (2016). Pengaruh Penerapan Konsep Team Work Dan Budaya Organisasi Terhadap kinerja Perawat . *Volume 5, Nomor 4, Tahun 2016, Halaman 1-11*.
- Cangara, Hafied. 2011. *Pengantar ilmu komunikasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo.Persada.
- Demerouti, E., D. Derks, L.L. Ten Brummelhuis and A.B. Bakker (2014), 'New Ways of Working: Impact on Working Conditions, Work-family Balance, and Well-being', in C.Korunka and P. Hoonakker (eds), *The Impact of ICT on Quality of Working Life* (Berlin: Springer), pp. 123-141
- Gartner. (2020). Gartner HR Survey Reveals 41% of Employees Likely to Work Remotely at Least Some of the Time Post Coronavirus Pandemic. News Release, April 14.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivriate dengan SPSS*. Yogyakarta: CV. Andi Offset



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Ismail*, F. F. (2019). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Pengendalian Internasional. *Vol. 3 No. 1 /April 2019*, 6.
- Iancevich, Jhon M.Dkk.2011. *Perilaku dan manajemen organisasi*.Edisi ke 7. Diterjemahkan oleh: Dharma Yuwon. Jakarta: PT Gelora Aksara Pratama.
- Lakoy, A. C. (2015). Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Kelompok, Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Aryaduta Manado. *Vol.3 No.3 Sept. 2015*,.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu.2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.Bandung. PT. Remaja Rosdakarya
- Pandi Afandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya.
- Prihatin, M. (2019). Pengaruh Komunikasi dan Koflik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Pinus Merah Abadi Cabang Padang. *Volume V No. 2 – April 2019*, 81.
- Purwanto,2011. *Evaluasi hasil belajar*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Sinambela, Lijian Poltak.2012. *Kinerja pegawai*. Graha Ilmu: Yogyakarta
- Smith, S. A. (2018). Communication and Teleworking: A Study of Communication Channel Satisfaction, Personality, and Job Satisfaction for Teleworking Employees. *volume: 55 issue:1* .
- Soe. Hasibuan, Melayu 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Soe Sarjana, (*Jurnal pendidikan dan kebudayaan*, SMK Negri 1 Cikarang Barat, vol.20, nomor 2, Juni 2014),240.
- Soegiyo. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi*. Bandung: Alfabeta
- Soe, dkk 2010. *Pengantar manajemen* Edisi Pertama. Jakarta Kencana prenatal media group
- Suliyanto, Danang. 2011. *“Ekonomertika Terapan:teori dan aplikasi dengan spss”*. Edisi I. Yogyakarta ANDI Yogyakarta
- Veithzal, Rivai. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori dan Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dianggap mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dianggap mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Wihelmsen, B. and E. Thulin (2016), 'Who and Where are the Flexible Workers?', Exploring the Current Diffusion of Telework in Sweden', *New Technology, Work and Employment* 31, 1, 77–96.

Wibowo, I Putu A. H, dan Made Y. 2013. Pengaruh Komunikasi, Konflik, dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Tugas Akhir: Universitas Udayana.

Widyaswari, R. U. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kerjasama Tim. Vol.37 No. 2 Agustus 2016, 31-31.

Wirawan. 2011. *Evaluasi Teori Model Standar Aplikasi dan Profesi, Contoh Aplikasi Evaluasi Program: Pengembangan sumber Daya Manusia, Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat (PNPM) Mandiri Pedesaan, Kurikulum, Perpustakaan, dan Buku Tes*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Wirawan. 2012. *Evaluasi: Teori, Model, Standar, Aplikasi, dan Profesi*. Depok: PT Raja Grafindo Persada



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KUISIONER PENELITIAN

Kepada Yth,
Bapak/Ibu
Dear -

PT. Bank Mandiri KCP Sudirman Atas Pekanbaru

Dengan hormat,

Dalam rangka menyelesaikan penelitian dengan judul **“PENGARUH KOMUNIKASI DAN TEAM BUILDING TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK MANDIRI KCP SUDIRMAN ATAS SELAMA WORK FROM HOME (WFH)”**. Maka saya memohon denga hormat kepada Bapak/Ibu menjawab beberapa pertanyaan atau kuesioner yang telah disediakan. Jawaban Bapak/Ibu diharapkan objektif artinya diisi apa adanya, adapun tujuan dari kuesioner ini adalah sebagai data penelitian pada Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat UIN Suska Riau. Data dan identitas Bapak/Ibu akan dijaga kerahasiannya. Atas kesediaan, bantuan dan kerjasama Bapak/Ibu, saya ucapkan terimakasih.

I. Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Isi identitas anda pada lembar yang tersedia.
2. Pilih dan silang (X) salah satu dari beberapa alternative jawaban yang dianggap benar dan sesuai apa yang Bapak/Ibu ketahui.
3. Keterangan.

a. SS : Sangat Setuju (5)	d. TS : Tidak Setuju (2)
b. S : Setuju (4)	e. STS : Sangat Tidak Setuju(1)
c. CS: Cukup Setuju (3)	

Identitas Responden

1. Nama :

2. Jenis Kelamin

• Pria :

• Wanita :

3. Umur :

4. Pendidikan :

• SD :

• SMA :

• SMP :

• D3 :

• S1 :

• S2 :

5. Lama Bekerja

1 Tahun

1-5 Tahun

5-10 Tahun

> 10 Tahun



PERNYATAAN TENTANG KINERJA KARYAWAN (Y)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
1.	Saya mampu bekerja sesuai standar kerja yang telah ditentukan					
2.	Saya mampu memenuhi persyaratan atau standar kerja yang telah ditetapkan perusahaan					
3.	Saya mampu menyelesaikan seluruh tugas saya dengan baik					
4.	saya mampu mencapai target yang ditetapkan pimpinan					
5.	Saya mampu mengerjakan pekerjaan yang ditentukan dengan benar sampai pekerjaan itu selesai					
6.	Saya bertanggung jawab mengerjakan tugas yang diberikan atasan					
7.	Saya menjalin hubungan kerja sama yang baik antar karyawan					
8.	Saya mampu bekerja sama dengan karyawan pada bagian atau divisi yang lain					
9.	Saya mampu menunjukkan kesediaan melakukan pekerjaan tanpa di perintah oleh atasan					
10.	Saya bersedia melakukan pekerjaan yang bukan menjadi tugas saya karna rekan kerja saya tidak masuk					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



PERNYATAAN TENTANG KOMUNIKASI (X1)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Saya setuju bahwa adanya keterbukaan antar karyawan dapat berpengaruh besar dalam meningkatkan komunikasi inter personal yang efektif selama work from home					
2	Saya selalu terbuka dalam berkomunikasi antar pribadi dan dalam menyampaikan informasi antar rekan kerja selama work from home					
3	Saya peduli dengan permasalahan yang terjadi dan yang dirasakan oleh rekan kerja saya selama work from home					
4	Saya mempunyai keinginan untuk merasakan apa yang dirasakan oleh orang lain di lingkungan kerja selama work from home					
5	Saya mampu memberikan dukungan kepada sesama rekan kerja dalam hal yang positif selama work from home					
6	Saya selalu memberikan dukungan berupa ucapan untuk menciptakan semangat dalam bekerja antar rekan kerja selama work from home					
7	Saya sering kali memberikan perhatian yang positif antar rekan kerja dalam mempererat kekeluargaan dalam bekerja selama work from home					
8	Saya selalu menjaga ucapan dan berprasangka baik dengan rekan kerja untuk mengefektifkan kerjasama dalam bekerja selama work from home					
9	Saya sering memberikan hal-hal yang memiliki kesamaan dengan rekan kerja untuk tetap terjalin komunikasi yang baik selama work from home					
10	Kesamaan pendapat dalam tim kerja dapat mencari jalan keluar permasalahan selama work from home					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



PERNYATAAN TENTANG TEAM BUILDING (X2)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Saya mampu bekerja sama dengan tim saat menjalankan tugas					
2	Saya mampu bekerja sama dalam tim memiliki andil yang kuat terhadap keberhasilan tim					
3	Organisasi memberi kesempatan kepada karyawan untuk maju dan berkembang					
4	Saya percaya rekan kerja saya tidak akan membuat pekerjaan saya menjadi lebih sulit					
5	Setiap tim memiliki andil yang kuat terhadap kekompakan tim					
6	Kekompakan tim sangat diperlukan dalam dunia pekerjaan					

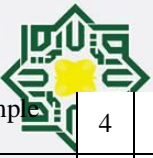
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Nama	KOMUNIKASI											TEAM BUILDING							KINERJA KARYAWAN										
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	Total	p1	p2	p3	p4	p5	p6	Total	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	Total
Sample 1	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	46	5	4	5	4	4	4	26	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	48
Sample 2	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	39	5	5	4	5	4	5	28	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	45
Sample 3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	4	4	5	3	4	4	24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
Sample 4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	4	43	4	4	5	4	5	4	26	4	4	4	5	4	4	5	3	4	5	42
Sample 5	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	36	5	4	5	4	4	5	27	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	35
Sample 6	5	4	5	3	4	5	5	5	4	4	44	4	5	5	5	4	4	27	4	3	4	4	4	4	5	4	5	3	40
Sample 7	4	4	3	4	5	4	4	4	5	3	40	5	4	4	3	4	4	24	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	38
Sample 8	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	48	3	5	5	4	5	5	27	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	45
Sample 9	4	3	3	5	4	5	4	5	4	3	40	4	4	4	4	4	4	24	3	4	5	4	4	4	4	4	3	4	39
Sample 10	5	4	3	4	5	5	5	5	5	5	46	3	5	5	5	4	5	27	4	4	5	4	4	5	3	4	4	5	42
Sample 11	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	36	3	4	3	3	4	3	20	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	36
Sample 12	5	3	4	5	4	5	5	4	5	4	44	4	4	5	3	4	4	24	4	4	5	4	4	5	4	4	3	5	42
Sample 13	4	3	4	4	5	4	3	4	3	4	38	4	3	4	3	3	3	20	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	36
Sample 14	4	5	4	3	4	5	4	5	4	3	41	5	5	5	5	5	5	30	5	5	3	3	5	3	4	5	5	4	42
Sample 15	3	4	4	3	5	4	4	4	5	5	41	4	5	4	4	4	4	25	5	4	5	4	3	4	5	5	5	5	45
Sample 16	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	37	4	4	3	3	3	3	20	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	35
Sample 17	4	4	3	4	5	4	5	4	4	4	41	5	5	4	5	5	4	28	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	41
Sample 18	4	3	4	5	4	5	4	5	4	5	43	4	3	3	4	3	4	21	5	4	3	4	4	3	4	5	4	4	40
Sample 19	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	37	5	5	5	5	5	5	30	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41

menyebutkan sumber:

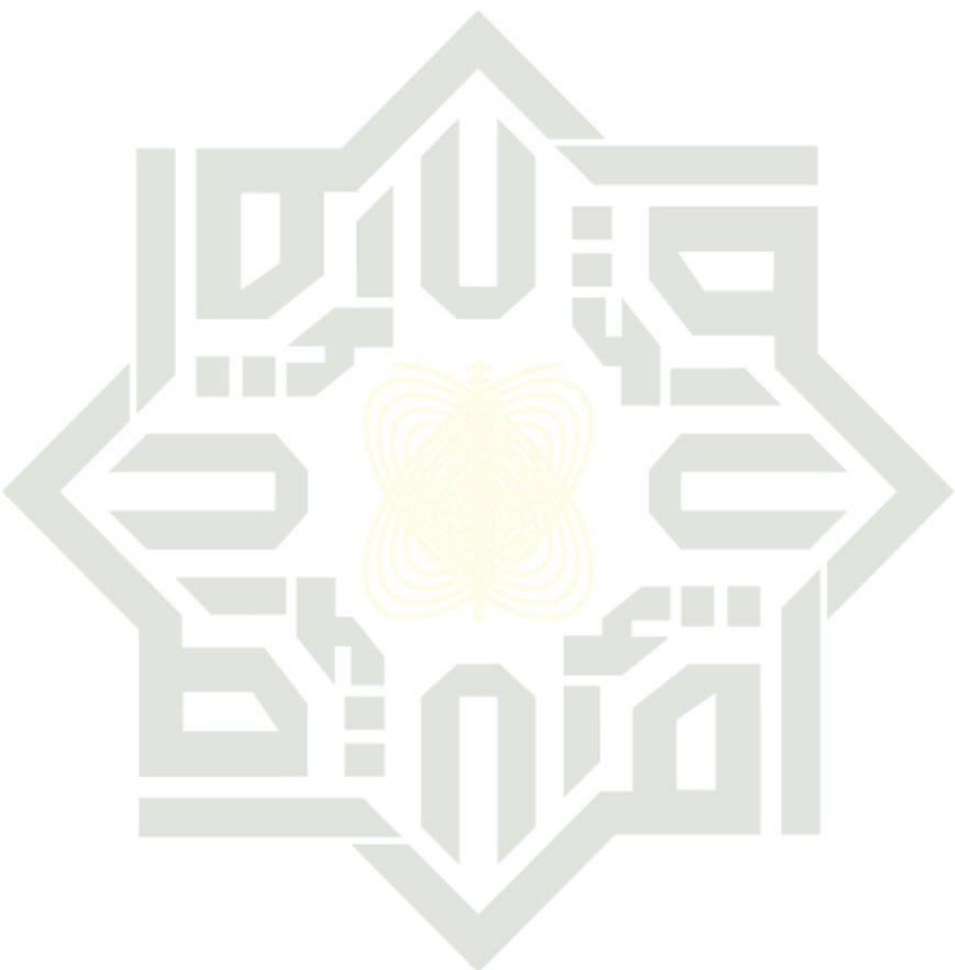


Sample 20	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	36	5	5	5	5	5	5	30	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	42
Sample 21	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	37	5	4	5	4	4	4	26	5	5	4	3	4	3	4	4	5	4	41
Sample 22	5	3	4	4	4	5	4	4	5	4	42	5	5	4	5	4	4	27	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
Sample 23	3	3	4	5	4	4	3	5	3	4	38	3	4	3	3	3	3	19	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	35
Sample 24	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	47	4	4	4	4	4	5	25	3	4	5	5	4	5	5	5	4	4	44
Sample 25	3	5	5	4	3	4	3	4	3	3	37	3	4	3	3	4	4	21	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	35
Sample 26	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	45	5	5	5	5	5	5	30	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	44
Sample 27	4	4	3	4	5	4	4	3	4	3	38	3	4	4	4	4	4	23	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	38
Sample 28	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	45	3	3	4	3	4	4	21	4	5	4	4	3	5	3	5	4	4	41
Sample 29	5	4	4	5	4	3	4	5	4	5	43	5	5	4	4	5	4	27	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	44
Sample 30	4	4	3	4	4	4	4	3	5	5	40	3	4	3	3	3	4	20	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	37
Sample 31	3	3	2	4	3	3	4	3	4	3	32	5	5	5	5	5	5	30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
Sample 32	4	3	4	3	4	5	3	4	4	4	38	4	4	5	5	5	5	28	4	5	3	5	5	4	3	4	4	4	41
Sample 33	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	37	4	4	4	4	3	3	22	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
Sample 34	3	3	5	4	4	5	5	4	4	4	41	3	4	4	5	5	5	26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
Sample 35	4	3	4	4	4	3	5	4	4	5	40	4	3	3	3	3	3	19	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	37
Sample 36	5	4	3	4	5	5	5	5	4	3	43	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	48
Sample 37	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	37	4	4	4	4	4	4	24	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	35

nyebutkan sumber:

State Islamic Univ

dalam bentuk apapun tanpa



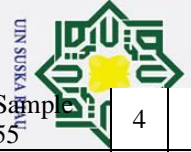
Sample 55	4	4	3	3	2	4	3	4	3	2	32	2	3	3	3	2	2	15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
Sample 56	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	36	3	3	4	3	4	2	19	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	38

Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic Univ

k Cipta Diindungi Undang-Undang

- Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, p
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 - 2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa





LAMPIRAN 2 : ANALISIS DESKRIPTIF KARAKTERISTIK RESPONDEN

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Pria	23	41.1	41.1	41.1
Wanita	33	58.9	58.9	100.0
Total	56	100.0	100.0	

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 26 - 30 Tahun	32	57.1	57.1	57.1
31 - 35 Tahun	16	28.6	28.6	85.7
>36 Tahun	8	14.3	14.3	100.0
Total	56	100.0	100.0	

Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA	7	12.5	12.5	12.5
D3	8	14.3	14.3	26.8
S1	41	73.2	73.2	100.0
Total	56	100.0	100.0	

Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1 - 5 Tahun	26	46.4	46.4	46.4
5 - 10 Tahun	24	42.9	42.9	89.3
>10 Tahun	6	10.7	10.7	100.0
Total	56	100.0	100.0	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



ANALISIS DESKRIPTIF KOMUNIKASI

K1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	8	14.3	14.3	14.3
4.00	34	60.7	60.7	75.0
5.00	14	25.0	25.0	100.0
Total	56	100.0	100.0	

K2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	1	1.8	1.8	1.8
3.00	19	33.9	33.9	35.7
4.00	25	44.6	44.6	80.4
5.00	11	19.6	19.6	100.0
Total	56	100.0	100.0	

K3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	1	1.8	1.8	1.8
3.00	20	35.7	35.7	37.5
4.00	25	44.6	44.6	82.1
5.00	10	17.9	17.9	100.0
Total	56	100.0	100.0	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

K4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.8	1.8	1.8
	3.00	13	23.2	23.2	25.0
	4.00	29	51.8	51.8	76.8
	5.00	13	23.2	23.2	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

K5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.8	1.8	1.8
	3.00	9	16.1	16.1	17.9
	4.00	27	48.2	48.2	66.1
	5.00	19	33.9	33.9	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

K6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.8	1.8	1.8
	3.00	11	19.6	19.6	21.4
	4.00	31	55.4	55.4	76.8
	5.00	13	23.2	23.2	100.0
	Total	56	100.0	100.0	



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

K7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	12	21.4	21.4	21.4
	4.00	27	48.2	48.2	69.6
	5.00	17	30.4	30.4	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

K8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	12	21.4	21.4	21.4
	4.00	28	50.0	50.0	71.4
	5.00	16	28.6	28.6	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

K9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.8	1.8	1.8
	3.00	9	16.1	16.1	17.9
	4.00	32	57.1	57.1	75.0
	5.00	14	25.0	25.0	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

K10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.8	1.8	1.8
	3.00	15	26.8	26.8	28.6
	4.00	26	46.4	46.4	75.0
	5.00	14	25.0	25.0	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

TEAM BUILDING

TB1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	3	5.4	5.4	5.4
3.00	14	25.0	25.0	30.4
4.00	21	37.5	37.5	67.9
5.00	18	32.1	32.1	100.0
Total	56	100.0	100.0	

TB2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	15	26.8	26.8	26.8
4.00	22	39.3	39.3	66.1
5.00	19	33.9	33.9	100.0
Total	56	100.0	100.0	

TB3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	1	1.8	1.8	1.8
3.00	14	25.0	25.0	26.8
4.00	20	35.7	35.7	62.5
5.00	21	37.5	37.5	100.0
Total	56	100.0	100.0	

TB4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	21	37.5	37.5	37.5
4.00	18	32.1	32.1	69.6
5.00	17	30.4	30.4	100.0
Total	56	100.0	100.0	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

TB5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	2	3.6	3.6	3.6
3.00	13	23.2	23.2	26.8
4.00	26	46.4	46.4	73.2
5.00	15	26.8	26.8	100.0
Total	56	100.0	100.0	

TB6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	5	8.9	8.9	8.9
3.00	13	23.2	23.2	32.1
4.00	22	39.3	39.3	71.4
5.00	16	28.6	28.6	100.0
Total	56	100.0	100.0	

KNERJA KARYAWAN

KJ1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	9	16.1	16.1	16.1
4.00	34	60.7	60.7	76.8
5.00	13	23.2	23.2	100.0
Total	56	100.0	100.0	



N Su

ic U

arif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KJ2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	13	23.2	23.2	23.2
	4.00	33	58.9	58.9	82.1
	5.00	10	17.9	17.9	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

KJ3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	19	33.9	33.9	33.9
	4.00	19	33.9	33.9	67.9
	5.00	18	32.1	32.1	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

KJ4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	15	26.8	26.8	26.8
	4.00	33	58.9	58.9	85.7
	5.00	8	14.3	14.3	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

KJ5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	9	16.1	16.1	16.1
	4.00	39	69.6	69.6	85.7
	5.00	8	14.3	14.3	100.0
	Total	56	100.0	100.0	



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KJ6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	17	30.4	30.4	30.4
	4.00	26	46.4	46.4	76.8
	5.00	13	23.2	23.2	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

KJ7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	18	32.1	32.1	32.1
	4.00	29	51.8	51.8	83.9
	5.00	9	16.1	16.1	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

KJ8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	10	17.9	17.9	17.9
	4.00	35	62.5	62.5	80.4
	5.00	11	19.6	19.6	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

KJ9

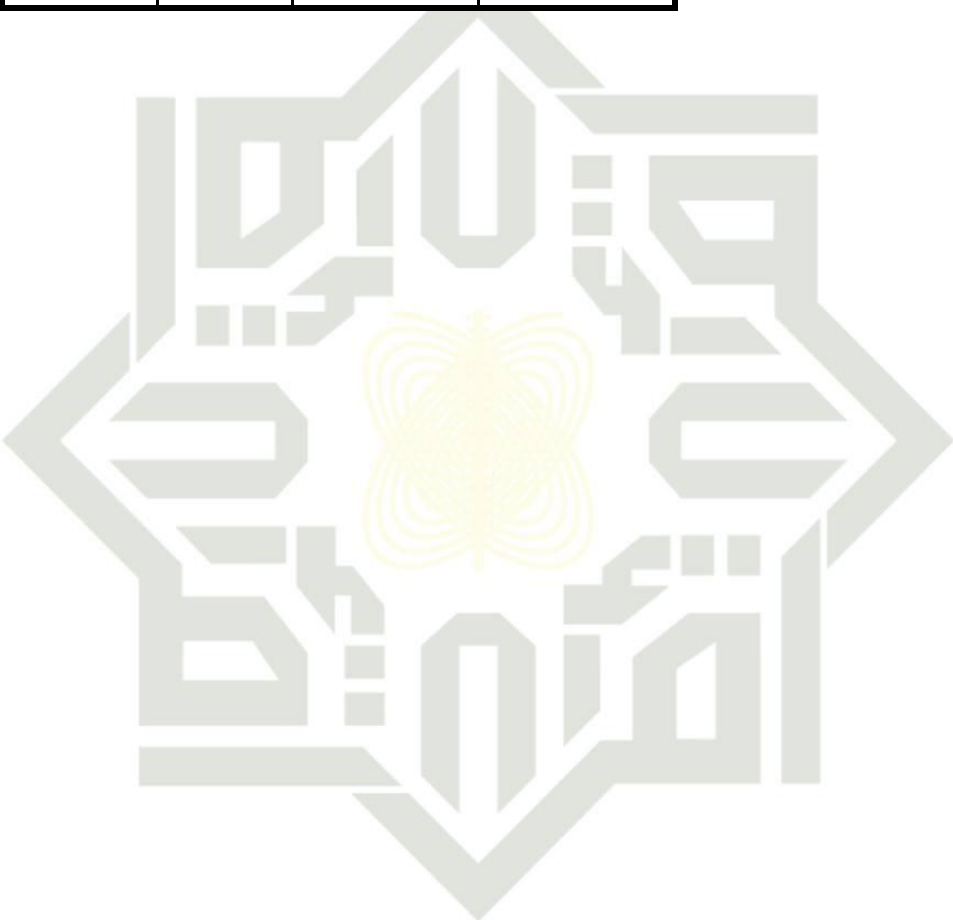
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	11	19.6	19.6	19.6
	4.00	36	64.3	64.3	83.9
	5.00	9	16.1	16.1	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

KJ10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	11	19.6	19.6	19.6
	4.00	31	55.4	55.4	75.0
	5.00	14	25.0	25.0	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





UIN VALIDITAS KOMUNIKASI

Hak Cipta

1. Diarang

a. Peng

b. Peng

2. Diarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Correlations

	Total	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9	K10
Tot Pearson Correlation	1	.660**	.569**	.470**	.471**	.691**	.487**	.718**	.657**	.631**	.586**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
K1 Pearson Correlation	.660**	1	.308*	.127	.127	.473**	.245	.505**	.476**	.446**	.314*
Sig. (2-tailed)	.000		.021	.352	.350	.000	.068	.000	.000	.001	.018
N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
K2 Pearson Correlation	.569**	.308*	1	.278*	.182	.299*	.166	.293*	.292*	.290*	.229
Sig. (2-tailed)	.000	.021		.038	.180	.025	.220	.028	.029	.030	.089
N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
K3 Pearson Correlation	.470**	.127	.278*	1	.084	.216	.067	.269*	.334*	.022	.322*
Sig. (2-tailed)	.000	.352	.038		.539	.111	.622	.045	.012	.871	.015
N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
K4 Pearson Correlation	.471**	.127	.182	.084	1	.141	.242	.348**	.283*	.215	.156
Sig. (2-tailed)	.000	.350	.180	.539		.300	.073	.009	.035	.111	.251
N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
K5 Pearson Correlation	.691**	.473**	.299*	.216	.141	1	.170	.549**	.493**	.402**	.359**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.025	.111	.300		.210	.000	.000	.002	.007
N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
K6 Pearson Correlation	.487**	.245	.166	.067	.242	.170	1	.212	.359**	.401**	.066
Sig. (2-tailed)	.000	.068	.220	.622	.073	.210		.116	.007	.002	.629
N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
K7 Pearson Correlation	.718**	.505**	.293*	.269*	.348**	.549**	.212	1	.307*	.460**	.335*
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.028	.045	.009	.000	.116		.021	.000	.012
N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
K8 Pearson Correlation	.657**	.476**	.292*	.334*	.283*	.493**	.359**	.307*	1	.139	.239
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.029	.012	.035	.000	.007	.021		.308	.076
N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
K9 Pearson Correlation	.631**	.446**	.290*	.022	.215	.402**	.401**	.460**	.139	1	.410**
Sig. (2-tailed)	.000	.001	.030	.871	.111	.002	.002	.000	.308		.002
N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
K10 Pearson Correlation	.586**	.314*	.229	.322*	.156	.359**	.066	.335*	.239	.410**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.018	.089	.015	.251	.007	.629	.012	.076	.002	
N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



TEAM BUILDING

Correlations

		Total	TB1	TB2	TB3	TB4	TB5	TB6
Total	Pearson Correlation	1	.769**	.748**	.683**	.862**	.800**	.839**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56
TB1	Pearson Correlation	.769**	1	.471**	.539**	.635**	.451**	.495**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56
TB2	Pearson Correlation	.748**	.471**	1	.212	.681**	.550**	.633**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.117	.000	.000	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56
TB3	Pearson Correlation	.683**	.539**	.212	1	.481**	.488**	.479**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.117		.000	.000	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56
TB4	Pearson Correlation	.862**	.635**	.681**	.481**	1	.621**	.645**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56
TB5	Pearson Correlation	.800**	.451**	.550**	.488**	.621**	1	.667**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	56	56	56	56	56	56	56
TB6	Pearson Correlation	.839**	.495**	.633**	.479**	.645**	.667**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	56	56	56	56	56	56	56

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KINERJA KARYAWAN

Correlations

		Total	KJ1	KJ2	KJ3	KJ4	KJ5	KJ6	KJ7	KJ8	KJ9	KJ10
Total	Pearson Correlation	1	.636**	.690**	.748**	.592**	.516**	.667**	.609**	.682**	.650**	.675**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
KJ1	Pearson Correlation	.636**	1	.324*	.391**	.160	.264*	.247	.367**	.371**	.584**	.464**
	Sig. (2-tailed)	.000		.015	.003	.240	.049	.066	.005	.005	.000	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
KJ2	Pearson Correlation	.690**	.324*	1	.308*	.384**	.454**	.376**	.311*	.551**	.511**	.343**
	Sig. (2-tailed)	.000	.015		.021	.004	.000	.004	.020	.000	.000	.010
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
KJ3	Pearson Correlation	.748**	.391**	.308*	1	.275*	.358**	.601**	.483**	.360**	.367**	.530**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.021		.040	.007	.000	.000	.006	.005	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
KJ4	Pearson Correlation	.592**	.160	.384**	.275*	1	.251	.488**	.289*	.470**	.179	.357**
	Sig. (2-tailed)	.000	.240	.004	.040		.062	.000	.031	.000	.188	.007
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
KJ5	Pearson Correlation	.516**	.264*	.454**	.358**	.251	1	.130	.232	.213	.379**	.197
	Sig. (2-tailed)	.000	.049	.000	.007	.062		.338	.085	.115	.004	.145
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
KJ6	Pearson Correlation	.667**	.247	.376**	.601**	.488**	.130	1	.267*	.403**	.241	.413**
	Sig. (2-tailed)	.000	.066	.004	.000	.000	.338		.047	.002	.074	.002
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
KJ7	Pearson Correlation	.609**	.367**	.311*	.483**	.289*	.232	.267*	1	.223	.429**	.297*
	Sig. (2-tailed)	.000	.005	.020	.000	.031	.085	.047		.099	.001	.026
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
KJ8	Pearson Correlation	.682**	.371**	.551**	.360**	.470**	.213	.403**	.223	1	.393**	.479**
	Sig. (2-tailed)	.000	.005	.000	.006	.000	.115	.002	.099		.003	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
KJ9	Pearson Correlation	.650**	.584**	.511**	.367**	.179	.379**	.241	.429**	.393**	1	.230
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.005	.188	.004	.074	.001	.003		.089
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
KJ10	Pearson Correlation	.675**	.464**	.343**	.530**	.357**	.197	.413**	.297*	.479**	.230	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.010	.000	.007	.145	.002	.026	.000	.089	
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



UJI RELIABILITAS KOMUNIKASI

Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	56	100.0
Excluded ^a	0	.0
Total	56	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.793	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
K1	35.8750	15.275	.566	.766
K2	36.1607	15.265	.429	.780
K3	36.1964	15.943	.315	.794
K4	36.0179	15.981	.321	.792
K5	35.8393	14.537	.581	.761
K6	35.9821	15.945	.345	.789
K7	35.8929	14.497	.620	.757
K8	35.9107	14.919	.546	.766
K9	35.9286	15.122	.517	.769
K10	36.0357	15.126	.448	.778

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



TEAM BUILDING

Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	56	100.0
Excluded ^a	0	.0
Total	56	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.874	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
TB1	19.9286	11.231	.649	.857
TB2	19.8214	11.858	.639	.859
TB3	19.8036	12.052	.544	.874
TB4	19.9643	10.908	.790	.833
TB5	19.9286	11.413	.705	.848
TB6	20.0179	10.527	.744	.840

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



KINERJA KARYAWAN

Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	56	100.0
Excluded ^a	0	.0
Total	56	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.846	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KJ1	35.5893	15.374	.536	.832
KJ2	35.7143	15.008	.598	.827
KJ3	35.6786	13.822	.642	.822
KJ4	35.7857	15.590	.483	.837
KJ5	35.6786	16.258	.411	.842
KJ6	35.7321	14.745	.554	.831
KJ7	35.8214	15.313	.493	.836
KJ8	35.6429	15.179	.592	.828
KJ9	35.6964	15.415	.557	.831
KJ10	35.6071	14.970	.575	.829

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UJI ASUMSI KLASIK

UJI NORMALITAS DATA

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Komunikasi	Team Building	Kinerja Karyawan
N		56	56	56
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	39.9821	23.8929	39.6607
	Std. Deviation	4.29160	3.98943	4.29070
Most Extreme Differences	Absolute	.073	.121	.085
	Positive	.071	.093	.079
	Negative	-.073	-.121	-.085
Kolmogorov-Smirnov Z		.547	.907	.637
Asymp. Sig. (2-tailed)		.926	.383	.812

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		56
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.24990523
Most Extreme Differences	Absolute	.122
	Positive	.122
	Negative	-.061
Kolmogorov-Smirnov Z		.916
Asymp. Sig. (2-tailed)		.371

a. Test distribution is Normal.

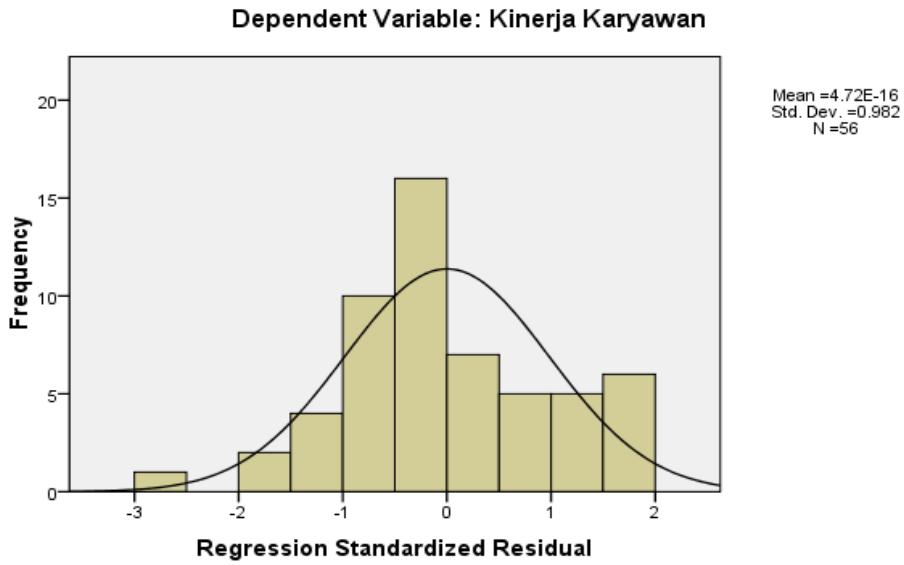
b. Calculated from data.



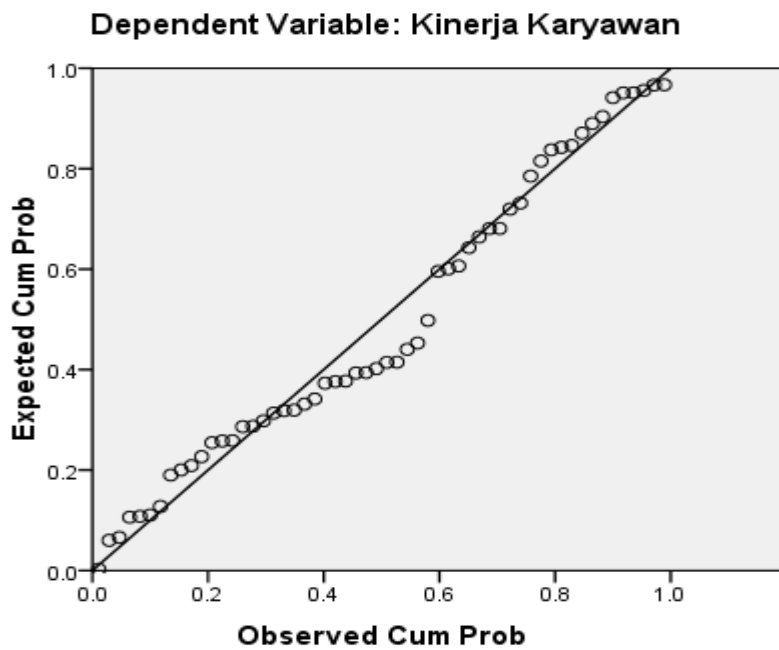
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Histogram



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



UJI MULTIKOLINIERITAS

Coefficients^a

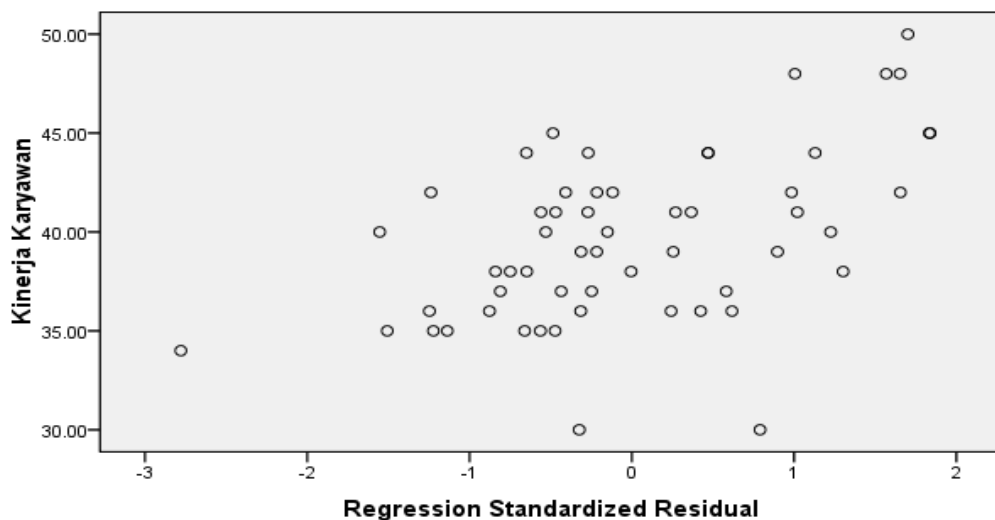
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tol	VIF
1 (Constant)	3.868	3.067		1.261	.213		
Komunikasi	.638	.076	.638	8.431	.000	.905	1.105
Team Building	.430	.081	.400	5.278	.000	.905	1.105

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

UJI HETEROSKEDASTISITAS

Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja Karyawan



UJI AUTOKORELASI

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.851 ^a	.725	.715	2.29196	1.973

a. Predictors: (Constant), Team Building, Komunikasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

ANALISIS DATA PENELITIAN

ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tol	VIF
1 (Constant)	3.868	3.067		1.261	.213		
Komunikasi	.638	.076	.638	8.431	.000	.905	1.105
Team Building	.430	.081	.400	5.278	.000	.905	1.105

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

UJI T PARSIAL

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tol	VIF
1 (Constant)	3.868	3.067		1.261	.213		
Komunikasi	.638	.076	.638	8.431	.000	.905	1.105
Team Building	.430	.081	.400	5.278	.000	.905	1.105

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan



UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

كلية العلوم الاقتصادية والاجتماعية

FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES

Jl. H. R. Soebrantas No. 155 Km. 15 Tuahmadani Tampan - Pekanbaru 28293 PO Box 1400 Telp. 0761-562051
Fax. 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail : fekonsos@uin-suska.ac.id

UJI F SIMULTAN

Nomor
Sifat
Lampiran
Hal

ANOVA^b

M
I

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	734.140	2	367.070	69.877	.000 ^a
	Residual	278.414	53	5.253		
	Total	1012.554	55			

a. Predictors: (Constant), Team Building, Komunikasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, disampaikan bahwa salah seorang Mahasiswa Fakultas
Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau :

KOEFISIEN KORELASI & DETERMINASI

Nama : Bella Permata

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.851 ^a	.725	.715	2.29196	1.973

a. Predictors: (Constant), Team Building, Komunikasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

itu kami mohon kiranya Saudara berkenan memotivasi dan mendukungnya, agar dapat
kepada mahasiswa tersebut.

Demikianlah, atas bantuan dan kerjasama Saudara diucapkan terima kasih.

Dekan,



Drs. H. Muh. Said HM, M.Ag, MM
NIP. 19620512 198903 1 003

Ag berjudul:
p Kinerja
tas." Untuk
diperlukan



UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

كلية العلوم الاقتصادية والاجتماعية

FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES

Jl. H. R. Soebrantas No. 155 Km. 15 Tuahmadani Tampan - Pekanbaru 28293 PO Box 1400 Telp. 0761-562051
Fax. 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail : fekonsos@uin-suska.ac.id

Nomor : Un.04/F.VII/PP.00.9/4120/2020
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Hal : **Pra Riset**

Pekanbaru, 02 Desember 2020 M
16 Rabiul Akhir 1442 H

Kepada
Yth. Pimpinan PT. Bank Mandiri KCP Pekanbaru Sudirman Atas
di tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, disampaikan bahwa salah seorang Mahasiswa Fakultas
Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau :

Nama : Bella Permata
NIM. : 11770123500
Jurusan : Manajemen
Semester : VII (Tujuh)

bermaksud mengadakan **Pra Riset** dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul:
"**Pengaruh Komunikasi, Team Building Dan WFH Terhadap Kinerja
Karyawan Pada PT. Bank Mandiri KCP Pekanbaru Sudirman Atas.**" Untuk
itu kami mohon kiranya Saudara berkenan memberikan bantuan yang diperlukan
kepada mahasiswa tersebut.

Demikianlah, atas bantuan dan kerjasama Saudara diucapkan terima kasih.

Dekan,



Drs. H. Muh. Said HM, M.Ag, MM
NIP. 19620512 198903 1 003

SURAT BALASAN

Hal : Balasan Riset

Kepada Yth :

Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial

Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

Di

Pekanbaru

Dengan hormat,

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Hendra Satria
Jabatan : Branch Manager
Dengan ini menerangkan bahwa :
Nama : Bella Permata
Nim : 11770123500
Mahasiswa : UIN SUSKA RIAU

Bahwa yang bersangkutan telah kami setuju untuk melaksanakan penelitian pada perusahaan kami sebagai syarat penyusunan skripsi dengan judul :

“Pengaruh Komunikasi dan Team Building Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri KCP Sudirman Atas Pekanbaru Selama Work From Home (WFH).”

Demikian Surat Keterangan ini dibuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Manager

PT BANK MANDIRI (PERSERO)
BRANCH PEKANBARU SUDIRMAN ATAS

Hendra Satria
Branch Manager



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

RIWAYAT HIDUP

Bella Permata dilahirkan di Pekanbaru pada tanggal 06 September 1998. Lahir dari pasangan Bapak Fekhrizal dan Ibu Yanti merupakan anak pertama dari tiga bersaudara. Masuk sekolah dasar pada tahun 2005 di SDN 036 Sukajadi Pekanbaru dan tamat pada tahun 2011. Pada tahun 2011 melanjutkan pendidikan ke sekolah lanjutan tingkat pertama di SMPN 3 Pekanbaru dan tamat pada tahun 2014.



Pada tahun 2014 penulis melanjutkan pendidikan ke SMAN 5 Pekanbaru dan tamat pada tahun 2017. Pada tahun 2017 melalui jalur (Mandiri) penulis diterima menjadi mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri (UIN) Sultan Syarif Kasim Riau. Pada Bulan Januari Hingga Februari tahun 2020 penulis melaksanakan Praktek Kerja Lapangan di Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Perwakilan Provinsi Riau, Kota Pekanbaru.

Pada Bulan Juli sampai Agustus 2020 penulis melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Kelurahan Tangkerang Tengah, Kecamatan Marpoyan Damai Kota Pekanbaru Provinsi Riau. Melaksanakan Penelitian pada November Tahun 2020 hingga Juni 2021 di Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Perwakilan Provinsi Riau, Kota Pekanbaru.

Pada tanggal 13 Oktober 2021 dinyatakan lulus dan berhak menyandang gelar Sarjana Ekonomi melalui sidang tertutup Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

UIN SUSKA RIAU